

**IZVJEŠĆE O SAVJETOVANJU S JAVNOŠĆU
U POSTUPKU DONOŠENJA Pravilnika o radu Sveučilišta u Zagrebu Prirodoslovno-
matematičkog fakulteta**

**Sveučilište u Zagrebu Prirodoslovno-matematički fakultet
Zagreb, ožujka/travanj 2026.**

Naziv akta za koji je provedeno savjetovanje s javnošću	Nacrt Pravilnika o radu PMF-a.
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrtu / provedbu savjetovanja	Povjerenstvo za izradu nacrtu
Razlozi za donošenje akta i ciljevi koji se njime žele postići uz sažetak ključnih pitanja	Potreba usklade postojećeg Pravilnika s propisima vezanim uz visoko obrazovanje i znanstvenu djelatnost i propisima vezanim uz radno pravo.
Objava dokumenata za savjetovanje	https://www.pmf.unizg.hr/_news/76820/Pravilnik%20o%20radu%20-%20PMF%20-%20za%20javno%20savjetovanje.pdf
Razdoblje provedbe savjetovanja	23. rujna 2025. - 23. listopada 2025.
Pregled osnovnih pokazatelja uključenosti savjetovanja s javnošću	U provedenom savjetovanju zaprimljeno je 29 primjedbi, komentara i pitanja zainteresirane javnosti.
Pregled prihvaćenih i neprihvaćenih mišljenja i prijedloga s obrazloženjem razloga za neprihvaćanje	Prilog 1.
Ostali oblici savjetovanja s javnošću	/
Troškovi provedenog savjetovanja	Provedba javnog savjetovanja nije iziskivala dodatne financijske troškove.

Prilog 1. Pregled prihvaćenih i neprihvaćenih primjedbi

Redni broj	Sudionik savjetovanja (ime i prezime pojedinca, naziv organizacije)	Članak ili drugi dio nacрта na koji se odnosi prijedlog ili mišljenje	Tekst zaprimljenog prijedloga ili mišljenja	Status prijedloga ili mišljenja (prihvaćanje/neprihvaćanje s obrazloženjem)
1.	Osoba 1	Članak 3.	<p>"S obzirom da su zaposlenici Biološkog odsjeka PMFa već dulje od 30 dana izmješteni (tj. nemaju prostor za rad, već većinski rade s kućnih adresa), bismo li trebali potpisivati dodatne ugovore o izdvojenom mjestu rada s obzirom na ovaj članak:</p> <p>""Odredbom članka 17. stavak 5. ZR-a propisano je da poslodavac može u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.</p> <p>U slučaju nastavka takvog rada i nakon 30 dana poslodavac je u obvezi s radnikom sklopiti ugovor o radu u pisanom obliku s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada." 1</p> <p>Nadalje, isto ministarstvo dalo je mišljenje da se rad na izdvojenom mjestu rada načelno može odnositi i na rad izvan države:</p> <p>"Zakon o radu kao opći izvor radnog prava predviđa mogućnost zasnivanja radnog odnosa, odnosno obavljanja rada izvan radnih prostorija poslodavca, a što se može odnositi i na rad na izdvojenom mjestu izvan države registracije poslodavca. Konkretno, čl. 17. uređuje oblik i bitne</p>	<p>Primljeno na znanje. Iako se zaposlenici Biološkog odsjeka nisu u potpunosti vratili u prostore Odsjeka, najveći dio posla se odvija u zamjenskim prostorima PMF-a i drugih ustanova.</p>

			<p>sastojke ugovora o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca koji je pravna osoba."</p> <p>Ako se ne potpišu dodatni ugovori i ne učini ništa po pitanju osiguravanja radnog mjesta zaposlenika uslijed nedostatka adekvatnog radnog prostora, zaposlenici bi se s pravom mogli pozvati na nepoštivanje Članka 3, stavka 2 predloženog Pravilnika o radu PMF-a."</p>	
		Članak 7.	<p>Ako Statut propisuje da je Vijeće to koje odobrava plan zapošljavanja ili daje suglasnost, tada dekan ne može samostalno odlučivati o potrebi. Možda preoblikovati – npr.: O potrebi zapošljavanja odlučuje dekan, uz prethodno mišljenje Fakultetskog vijeća, sukladno Statutu i osiguranom financiranju.</p>	<p>Primljeno na znanje. Dorada nije potrebna budući da dekan na temelju usvojenog plana upravljanja ljudskim potencijalima odnosno programskog ugovora utvrđuje konkretnu potrebu za zapošljavanjem, a odredba već sadrži "u skladu s odredbama Statuta".</p>
		Članak 11.	<p>"Sugeriram dodati članak/stavak:</p> <p>U slučaju kada se ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme izmijeni u ugovor na neodređeno vrijeme, Poslodavac je dužan u zakonskom roku obavijestiti Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO) o promjeni statusa radnog odnosa, sukladno važećim propisima o obveznim evidencijama u sustavu mirovinskog osiguranja."</p>	<p>Prihvaća se. Dodat će se odredba u čl. 4. "Poslodavac je dužan nadležnom tijelu u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju."</p>
		Članak 13.	<p>"Stavak 3 i 4: S obzirom da zaposlenici Biološkog odsjeka (velika većina njih) radi na izdvojenom mjestu rada (već dulje od 30 dana), uslijed zakašnjene obnove zgrade na Rooseveltovom trgu 6,</p>	<p>Primljeno na znanje. Iako se zaposlenici Biološkog odsjeka nisu u potpunosti vratili u prostore Odsjeka, najveći dio posla se odvija</p>

			<p>trebalo bi osigurati kontrolu propisanu ovim člankom/stavcima. U suprotnom, zaposlenici se mogu žaliti.</p> <p>Stavak 11: Još jedan dokaz da bismo trebali potpisivati anekse ugovora (izmjene ugovora o radu), budući da smo dulje od 30 dana izmješteni s radnog mjesta (Rooseveltov trg 6)"</p>	u zamjenskim prostorima PMF-a i drugih ustanova.
		Članak 58.	Nije li ovaj članak već naveden u čl. 55 stavak 3	Prihvaća se. Brisat će se stavak 3., članka 55.
2.	Jasna Dubrović	Članak 35.	<p>Plaćeni dopust; predlažem da se vrati plaćeni dopust za sklapanje braka djeteta. Kao zainteresirani roditelj i djelatnica PMF-a smatram da je ovo pravo imalo svoj socijalni, emotivni i poticajni element kojim bi se radniku omogućio dio odmora u dane kada njihovo dijete sklapa brak i kada roditelji sudjeluju u organizaciji i pomoći oko organizacije. Ukoliko se takvo pravo treba ograničiti predlažem da bude koristivo samo jednom kod prvog sklapanja brana a ne i kod ponovnog skapanja braka istog djeteta.</p>	<p>Primljeno na znanje. S obzirom da je PMF proračunski korisnik državnog proračuna, u Nacrtu Pravilnika vezano uz godišnje odmore i dopuste kao nit vodilja uzete su odredbe posljednjeg važećeg KUZVO-a, s obzirom da je to što je iz državnog proračuna financirano.</p>
3.	Osoba 2	Članak 13.	<p>Smatram da bi bilo korisno razmotriti povećanje limita od 7 radnih dana na barem 9 radnih dana rada na izdvojenom mjestu. Razlog je što prosječan mjesec ima otprilike 4 i pol tjedna, pa bi na taj način zaposlenicima bilo omogućeno da kontinuirano koriste 2 dana rada od kuće u svakom tjednu. Ukoliko prijedlog o povećanju radnih dana na izdvojenom mjestu rada ne može biti prihvaćen za sve zaposlenike, volio bih da se razmotri mogućnost iznimke za zaposlenike koji putuju npr. 30 i više kilometara od mjesta prebivališta do mjesta rada. Za tu skupinu radnika svakodnevni dolazak i</p>	<p>Primljeno na znanje. Zbog financijskih učinaka prilikom rada na izdvojenom mjestu rada u trajanju dužem od 7 radnih dana u jednom kalendarskom mjesecu, odredba neće biti dorađena.</p>

			<p>odlazak na posao znači značajan gubitak vremena (u mojem slučaju je to na redovnoj bazi sat do sat i pol u jednom smjeru, a nekad i više) koji bi se mogao iskoristiti puno kvalitetnije, bilo za rad vezan za posao ili za privatne obaveze. Osim izgubljenog vremena, svakodnevni odlazak na posao uzrokuje i znatne troškove održavanja osobnog automobila koje u praksi uvelike nadmašuje naknadu za prijevoz. Na temelju navedenog smatram da bi prihvaćanje ovog prijedloga bilo u interesu i poslodavca i zaposlenika te bi doprinijelo većem zadovoljstvu i učinkovitosti rada.</p>	
4.	Osoba 3	Načelni prijedlozi i komentari	<p>Pohvalno je da se uvodi rad od doma, to je veliki benefit za sve, pružit će ljudima puno više slobodnog vremena nakon posla koje će moći iskoristiti na sebi najbolji mogući način. Nadam se da će svi kojima to radno mjesto dozvoljava moći koristiti ovo pravo bez velikih komplikacija.</p>	
		Članak 20.	<p>Poštovani, smatram da bi bilo jako dobro da i PMF napokon uvede klizno radno vrijeme. Danas već sve firme a i poneka ministarstva to imaju. Znamo da je u Zagrebu promet veliki problem, te se to putovanje često oduži i preko sat vremena, pošto nam je radno vrijeme ono koje je najuobičajenije u Zg, a istodobno su tu i školarci za one koji koriste javni prijevoz te se svi skupa vozimo u najvećoj gužvi. Kada bi se primjerice stavilo klizno radno vr. od 7-8 ili 8.30h, vjerujem da bi mnogim kolegama koji bi htjeli ranije doći i izbjeći gužve ovo puno pomoglo. Prema mnogim istraživanjima fleksibilno</p>	<p>Primljeno na znanje. O rasporedu radnog vremena donosi se posebna odluka.</p>

			radno vrijeme ima pozitivne učinke poput povećane produktivnosti, bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, a isto tako je i sve traženiji benefit pa ga Vi kao poslodavac možete koristiti kao alat za privlačenje i zadržavanje djelatnika. Velika prednost bi bila putovati manje i provesti svoje slobodno vrijeme radije na koristan način nego sjedenjem bilo u autu ili tramvaju. Hvala.	
5.	Matematički odsjek PMF-a	Članak 9.	Prijedlog da se umjesto dekana + suglasnosti većine prodekana o prijedlogu povjerenstva zamijeni s Kolegijem PMF-a kao tijelom koje će razmatrati prijedlog povjerenstva.	Djelomično se prihvaća - izmijenit će se odredba tako da dekan odlučuje uz suglasnost Fakultetskog kolegija.
		Članak 30.	Članak 30., stavak 1., točka b) - kriteriji duljine radnog staža kao temelj za dodatni broj dana godišnjeg odmora ide na štetu radnika u odnosu na trenutno važeći Pravilnik o radu. Naime, radnik koji kod poslodavca radi manje od 6 godina nema pravo niti na jedan dodatni dan godišnjeg odmora (sadašnjim pravilnikom radnik koji kod poslodavca radi do 3 godine ima pravo na jedan dodatni dan g.o., a radnik koji kod poslodavca radi od 3 do 6 godina ima pravo na dva dodatna dana godišnjeg odmora. Smatramo to posebno nepravednim prema našim asistentima, koji za cijelo vrijeme trajanja svog asistentskog staža nemaju pravo na uvećanje trajanja godišnjeg odmora po ovom kriteriju.	Primljeno na znanje. Odredbe su preuzete iz posljednjeg važećeg KUZVO-a, budući da je PMF poslodavac koji se financira iz sredstava državnog proračuna, a ovo je ono što je financirano iz proračuna.
		Članak 31.	"Članak 31., stavak 2., - strože propisano neprekinuto vrijeme korištenja godišnjeg odmora nego što to propisuje Zakon o radu. Predlažemo vraćanje	Primljeno na znanje. Smisao odredbe je da se propiše okvirno trajanje i termin korištenja kolektivnih

			<p>trajanja neprekinutog godišnjeg odmora na dva tjedna. Svatko tko želi, može uzeti tri, četiri tjedna, a u slučaju da netko ne želi iskoristiti tri tjedna neprekinutog godišnjeg odmora, bit će u suprotnosti s predloženom odredbom novog pravilnika.</p> <p>Također smatramo potrebnim dodati odredbu o postupanju radnika u slučaju neiskorištenog godišnjeg odmora za posebne slučajeve (dulje bolovanje, porođiljni, plaćeni dopust)."</p>	<p>godišnjih odmora kada je za većinu zaposlenika PMF-a u tim razdobljima smanjen opseg posla i većina i inače tada koristi godišnji odmor. Dakako da ako postoje neke druge potrebe da će radnik koristiti godišnji u nekom drugom terminu. Dodat će se odredba o iznimnom naknadnom korištenju godišnjeg odmora.</p>
		Članak 35.	<p>Molimo pojašnjenje o smanjivanju broja dana plaćenog dopusta za pojedine kategorije okolnosti. Naime, KUZVO, kao referentni propis koji je uređivao pitanja plaćenog dopusta za navedene kategorije prestao je vrijediti.</p>	<p>Primljeno na znanje. Odredbe su preuzete iz posljednjeg važećeg KUZVO-a, budući da je PMF poslodavac koji se financira iz sredstava državnog proračuna, a ovo je ono što je financirano iz proračuna. Na snazi je Odluka o isplati materijalnih i nematerijalnih prava te drugih naknada za zaposlenike ostvarenih iz rada i po osnovi rada temeljem granskih kolektivnih ugovora (NN 10/24) tako da je i trenutni opseg prava jednak onima iz posljednjeg važećeg KUZVO-a.</p>
		Članak 51.	<p>Obzirom da naziv članka 51. "Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini" sugerira da se i otpremnina uvodi kao institut, iako se nigdje drugdje u ovom pravilniku ne spominje (kao npr. ostale naknade: naknada plaće, naknada za neiskorišteni godišnji odmor), predlažemo ili isto</p>	<p>Primljeno na znanje. Članak se odnosi na isprave o isplati plaće i drugih naknada odnosno materijalnih prava, uključujući i otpremninu, na koju radnici imaju pravo u skladu sa zakonskim</p>

			(otpremninu) izostaviti iz naslova ovog članka ili je (otpremninu) regulirati u novom pravilniku. Otpremnina kao pravo postojala je u prethodnom, još uvijek važećem Pravilniku o radu.	odredbama odnosno odredbama kolektivnih ugovora. Izmijenit će se naslov članka.
		Članak 70.	Smatramo kako dekan, kao predstavnik poslodavca, ne bi trebao rješavati pritužbe. Može ih zaprimati, ali ne i rješavati.	<p>Primljeno na znanje. Odredbama Zakona o radu propisano je da je poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.</p> <p>Poslodavac, tj. dekan kao predstavnik poslodavca je uvijek ovlašten rješavati pritužbe (osim, dakako, ako je sam dekan predmet pritužbe).</p>
		Članak 78.	Članak 78., stavak 2. - smatramo kako je nespretna formulacija "promijeniti radnika koji radi s trećom osobom". Pretpostavljamo da se mislilo da će se za obavljanje poslova koje je obavljala osoba koja je došla u kontakt s osobom koja je uznemirava - (za obavljanje tih poslova) zadužiti neka druga osoba, a ne da će se promijeniti radnika.	Prihvaća se. Umjesto "promijeniti radnika koji radi s trećom osobom - uznemiravateljem" navesti "osigurati radniku obavljanje posla bez suradnje s trećom osobom - uznemiravateljem"

6.	Nela Bosner	Članak 12.	Stavak 4 djeluje prespecifično i suvišno. Ako je nekome istekao ugovor onda po logici stvari prestaje radni odnos.	Primljeno na znanje. Navedeni stavak će ostati radi razjašenja eventualnih spornih situacija.
		Članak 13.	Stavak 2: nije jasno zašto radnik nema prava na naknadu troškova u opisanom slučaju. Ako zaposlenik obavlja svoj posao i ako je to poslodavac odobrio, ovo nema smisla.	Primljeno na znanje. Prema Zakonu o radu obvezni dio ugovora o radu za rad na izdvojenom mjestu rada nisu odredbe o naknadi troškova ako razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje sedam radnih dana ili kraće.
		Članak 16.	Odredbe ovog članka potrebno je uskladiti sa odredbom članka 25. TKU.	Prihvaća se - odredba će se doraditi na predloženi način.
		Članak 26.	<p>Čl. 73. st. 5. Zakona o radu: Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovora o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.</p> <p>Čl. 34. st. 4. TKU propisuje: Ako priroda posla ne omogućuje korištenje stanke tijekom rada, način korištenja stanke će se urediti granskim kolektivnim ugovorom.</p> <p>Prijedlog: brisati stavak 3., budući da citiranim aktima nije predviđeno da se ova materija regulira Pravilnikom o radu.</p>	Prihvaća se. Brisat će se stavak 3. u članku 26.
		Članak 42.	"Iz formulacije stavka 2. proizlazi da se radnik dužan javiti poslodavcu „u slučaju prijekne potrebe“ (što znači da se nije dužan javiti	Primljeno na znanje. U stavku 1. dodat će se rečenica "Poslodavac je

			<p>kada se ne radi o prijekoj potrebi, što radnik ne može znati).</p> <p>Odredbe Prava na nedostupnost treba formulirati na načina da poslodavac MOŽE kontaktirati radnika SAMO u slučaju prijeko potrebe (uz definiranje načina kontaktiranja; službeni mobiteli i sl.). "</p>	<p>ovlašten kontaktirati radnika samo u slučaju prijeko potrebe."</p>
		Članak 57.	<p>"U stavku 1. piše: Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.</p> <p>Mislim da nema opravdanih okolnosti u kojima se ne bi moglo omogućiti iznošenje obrane, naročito zato što je na sudovima to omogućeno svima."</p>	<p>Primljeno na znanje. Navedena odredba je preuzeta iz Zakona o radu. Pri tome je važno da je u slučaju sudskog spora oko otkaza ugovora o radu teret dokaza na poslodavcu tako da je poslodavcu u interesu omogućiti radniku obranu kad god je to moguće.</p>
		Članak 58.	<p>Ovaj članak izgleda identično stavku 3. iz članka 55, i čini se suvišnim.</p>	<p>Prihvaća se - brisat će se st. 3. u čl. 55.</p>
		Članak 59.	<p>"U stavku 2: isti komentar kao i kod članka 57:</p> <p>Mislim da nema opravdanih okolnosti u kojima se ne bi moglo omogućiti iznošenje obrane, naročito zato što je na sudovima to omogućeno svima."</p>	<p>Primljeno na znanje. Navedena odredba je preuzeta iz Zakona o radu. Pri tome je važno da je u slučaju sudskog spora oko otkaza ugovora o radu teret dokaza na poslodavcu tako da je poslodavcu u interesu omogućiti radniku obranu kad god je to moguće.</p>
		Članak 69.	<p>Mislim da stavak 3. nije dobro sročeno. Često je teško odrediti granicu između objektivne kritike i vrijeđanja. Ista stvar se može izreći na dva različita načina, a da u jednom slučaju zvuči objektivno, a u drugom kao vrijeđanje. Da li se netko osjeća</p>	<p>Primljeno na znanje. U konkretnom slučaju bi se procijenilo koja je narav određene komunikacije.</p>

			povrijeđenim ili ne to je čisto subjektivna stvar, zato smatram da je ovaj stavak suvišan.	
7.	Ivan Kupčić, pročelnik Fizičkog odsjeka	Članak 31.	Predlažemo da se u Pravilniku o radu zadrže neke dosadašnje odredbe vezane uz godišnje odmore (na primjer, u članku 31., stavak 2). Smatramo da je nepotrebno tjerati zaposlenike da uzimaju tri tjedna godišnjeg odmora u kontinuitetu tijekom kolektivnog godišnjeg odmora. Dijelu zaposlenika taj termin ne odgovara iz zdravstvenih (velike vrućine), ekonomskih (najskuplja ponuda) ili drugih privatnih razloga. Osim toga, PMF je nedavno instalirao solarne elektrane na nekoliko zgrada koje najviše struje proizvode upravo tijekom ljeta pa je apsurdno prisiljavati zaposlenike da u tom razdoblju ne borave u zgradama Fakulteta.	Primljeno na znanje. Smisao odredbe je da se propiše okvirno trajanje i termin korištenja kolektivnih godišnjih odmora kada je za većinu zaposlenika PMF-a u tim razdobljima smanjen opseg posla i većina i inače tada koristi godišnji odmor. Dakako da ako postoje neke druge potrebe da će radnik koristiti godišnji u nekom drugom terminu.
		Članak 35.	Predlažemo da se u Pravilniku o radu zadrže dosadašnje odredbe vezane uz slobodne dane radi darivanja krvi. Kod darivanje krvi (članak 35., stavak 3) zaposlenik jedan dan mora iskoristiti na dan darivanja krvi, naravno ukoliko to želi. Smatramo da bi za drugi dan zaposlenik trebao imati dosadašnju veću slobodu izbora termina budući da je darivanje krvi aktivnost korisna za cijelo društvo.	Primljeno na znanje. Odredbe su preuzete iz važećeg TKU-a.
8.	Osoba 4	Članak 23.	Uvođenje kliznog radnog vremena između 7h i 8:30h. Smatram da bi to bio benefit za ljude koji dođu puno ranije na posao jer nemaju drugog prijevoznog sredstva osim nekog prigradskog autobusa koji vozi svakih sat vremena npr., ali i za sve ljude koji recimo imaju ujutro nešto za obaviti pa da ne moraju "kasniti" na posao ili ako	Primljeno na znanje. O rasporedu radnog vremena donosi se posebna odluka.

			<p>moraju iza 15h nešto obaviti jer većinom šta god da morate obaviti radi do 16h kao i vi, eventualno do 17h. Istraživanja su pokazala da mnogi zaposlenici (prema nekim izvorima više od 40%) odabiru fleksibilnost radnog vremena i mjesta rada umjesto plaće kao faktor koji im je važniji prilikom traženja posla :)</p>	
		Članak 35.	<p>Predlažem s obzirom na smanjenje dana godišnjih odmora u odnosu na stari pravilnik, da se uvede dan godišnjem odmoru za rođendan. Neka društva to provode i možda bi si netko to želio iskoristiti za slavlje ili putovanje :)</p>	<p>Primljeno na znanje. Odredbe su preuzete iz posljednjeg važećeg KUZVO-a, budući da je PMF poslodavac koji se financira iz sredstava državnog proračuna, a ovo je ono što je financirano iz proračuna. Na snazi je Odluka o isplati materijalnih i nematerijalnih prava te drugih naknada za zaposlenike ostvarenih iz rada i po osnovi rada temeljem granskih kolektivnih ugovora (NN 10/24) tako da je i trenutni opseg prava jednak onima iz posljednjeg važećeg KUZVO-a.</p>