

**SVEUČILIŠTE U SPLITU
FILOZOFSKI FAKULTET**



PRAVILNIK O RADU

Split, veljača, 2015. godine

SADRŽAJ:

I.	OPĆE ODREDBE.....
II.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....
	Zasnivanje radnog odnosa
	Uvjeti za sklapanje ugovora o radu
	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
	Ugovor o radu na određeno vrijeme
III.	PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....
	Probni rad.....
	Pripravnik.....
	Stručno osposobljavanje za rad.....
IV.	RADNO VRIJEME.....
	Puno radno vrijeme.....
	Nepuno radno vrijeme.....
	Raspored radnog vremena.....
	Prekovremeni rad.....
	Preraspodjela radnog vremena.....
V.	ODMORI I DOPUSTI.....
	Stanka.....
	Dnevni odmor.....
	Tjedni odmor.....
	Godišnji odmor.....
	Naknada za neiskorišteni godišnji odmor.....
	Neplaćeni dopust.....
	Plaćeni dopust.....
	Studijski dopust.....
VI.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA.....
	Zaštita i sigurnost na radu.....
	Zaštita života i zdravlja.....
	Zaštita privatnosti.....
	Zaštita dostojanstva.....
VII.	ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA.....
	Zabrana otkazivanja ugovora o radu.....
	Posebno pravo otkazivanja izvanrednim otkazom.....
	Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika
VIII.	ZAŠTITA RADNIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH ZA RAD
	Obaveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad.....
	Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću.....
	Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava.....
	Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava.....
	Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad.....
	Pravo zaposlenja na drugim poslovima.....
	Otkaz u slučaju smanjenja radne sposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od smanjenja radne sposobnosti.....
	Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju.....
IX.	PLAĆE, NAKNADA PLAĆE.....
	Plaća za izvršeni rad radnika.....
	Osnovna plaća.....
	Dodatna davanja.....
	Pravo na povećanu plaću.....
	Naknada plaće.....
	Razdoblje isplate plaće

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini.....	
Zabrana prijebaja.....	
Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću.....	
X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	
Zakonska zabrana natjecanja.....	
XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA.....	
Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom.....	
Izum koji je u svezi s djelatnošću Fakulteta.....	
XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	
Načini prestanka ugovora o radu.....	
Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	
Otkaz ugovora o radu.....	
Redoviti otkaz ugovora o radu.....	
Izvanredni otkaz ugovora o radu.....	
Oblik, obrazloženje, duljina i tijek otkaznog roka.....	
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	
XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	
Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa.....	
Dostava akata o pravima i obvezama iz radnog odnosa.....	
XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.....	
Sindikatski povjerenik.....	
Obavješćivanje i savjetovanje.....	
Predstavnik radnika u Fakultetskom vijeću.....	
XV. NAKNADA ŠTETE.....	
Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Fakultetu.....	
Odgovornost Fakulteta za štetu uzrokovanu radniku.....	
Zastara potraživanja za naknadu štete.....	
XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14), članka 117. i 118. Statuta Filozofskog fakulteta u Splitu – pročišćeni tekst-2014., Fakultetsko vijeće Filozofskog fakulteta u Splitu, a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća obavljenog dana 23. 2. 2015. godine, na 7. sjednici Fakultetskog vijeća u akad. god. 2014./2015. održanoj dana 26. 2. 2015. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje sklapanje ugovora o radu, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u svezi s radnim odnosom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere zaštite od diskriminacije, organizacija rada, plaće radnika, naknade, otpremnine te druga pitanja važna za radnike zaposlene na Filozofskom fakultetu u Splitu (u daljnjem tekstu: Fakultet).

Članak 2.

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 3.

Radnik (zaposlenik, djelatnik, namještenik, službenik - u daljnjem tekstu: radnik) u smislu Zakona o radu je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Fakultet.

Fakultet je obavezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljani rad dati plaću.

Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, a radniku je dužan osigurati uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Fakulteta, odnosno ovlaštenih osoba Fakulteta, u skladu s naravi i vrstom rada.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklopljen je kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Članak 6.

Ako Fakultet prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje Fakultet mora dostaviti radniku najkasnije 8 dana od dana isteka roka za prijavu.

Članak 7.

Pisani ugovor o radu, odnosno potvrda o radu mora sadržavati podatke o:

1. stranama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak opis poslova
4. danu otpočinjanja rada
5. očekivanom trajanju ugovora, ako se radi o ugovoru na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu utvrđivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Fakultet, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Prije početka rada, Fakultet je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 8.

Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona i drugih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Navršenih 15 godina života pretpostavljena je dobna granica za sklapanje ugovora o radu. Osoba s petnaest godina ili starija, a mlađa od osamnaest godina ne smije se zaposliti ako pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o ustroju radnih mjesta utvrđeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa (utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i sl.) ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja je udovoljava tim uvjetima.

Članak 10.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s nastavnikom i suradnikom u nastavi donosi Fakultetsko vijeće.

Nastavnik koji se zapošljava mora pored općih ispunjavati i posebne uvjete utvrđene odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i na njemu utemeljenih propisa.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa stručnim i administrativno-tehničkim osobljem donosi dekan.

Članak 11.

Ugovor o radu može se sklopiti sa osobom koja ispunjava uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima, kolektivnim ugovorom i sistematizacijom poslova.

Sistematizacija poslova utvrđena je Pravilnikom o ustroju radnih mjesta Fakulteta.

Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s tim da troškove pregleda snosi poslodavac.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o poslovima čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

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

Drugi i svi daljnji uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme mogu se sklopiti samo ako za to postoji objektivan razlog koji se mora navesti u ugovoru o radu.

Objektivan razlog koji se navodi u ugovoru i ukupno trajanje od tri godine ne odnose se na sklapanje prvog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovog članka.

Članak 16.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Ako je ugovor o radu sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili radnik nastavi raditi na Fakultetu i nakon isteka vremena za koji je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Fakultet je dužan koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete kao i usporedivom radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

Probni rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada za pojedino radno mjesto određuje se Pravilnikom o ustroju radnih mjesta Fakulteta, a traje najduže 6 mjeseci.

Članak 18.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Probni rad prati i ocjenu daje tročlano povjerenstvo imenovano od strane dekana u čijem sastavu je obvezno neposredni rukovoditelj radnika, a svaki član povjerenstva mora imati najmanje isti stupanj stručne sprema kao i radnik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.

Povjerenstvo utvrđuje način utvrđivanja, praćenja i ocjenjivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, povjerenstvo treba prije isteka probnog roka dekanu dostaviti pisani izvještaj. Dekan će na temelju izvještaja povjerenstva otkazati ugovor o radu, a otkazni rok je najmanje 7 dana.

Radnik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostave otkaza ugovora o radu iz prethodnog stavka ovog članka.

Pripravnik

Članak 19.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala (vježbenik ili pripravnik: u daljnjem tekstu pripravnik). Znanstveni novaci i asistenti ne smatraju se pripravnicima.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Dekan, na prijedlog voditelja službe ili ustrojbene jedinice u kojoj se zapošljava pripravnik, donosi program njegovog osposobljavanja.

Program iz stavka 3. ovog članka osobito mora propisivati poslove koje je pripravnik dužan obavljati te način praćenja i ocjenjivanja njegova rada.

Članak 20.

Dekan imenuje pripravniku mentora iz reda zaposlenika Fakulteta. Mentor je dužan pomagati pripravniku u njegovu osposobljavanju i pratiti njegov rad.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 21.

Pripravnički staž traje:

- pripravnik IV/1 (SSS stupnja stručne sprema) 6 mjeseci,
- pripravnik baccalareus struke (VI/1 stupnja stručne sprema) 9 mjeseci,
- pripravnik magistar struke (VII/1 stupnja stručne sprema) 12 mjeseci.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 22.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima određenog zanimanja.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i ovog pravilnika osim odredbi koje se odnose na sklapanje ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o osposobljavanju mora se sklopiti u pisanom obliku.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 23.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno i nepuno radno vrijeme.
Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 24.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ako priroda i organizacija rada to omogućavaju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 25.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u odnosu na odmor između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Raspored radnog vremena

Članak 26.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana.

Dnevno radno vrijeme jednokratno je i/ili dvokratno zbog prirode posla.

Dnevno radno vrijeme, u pravilu, traje 8 sati.

Rad u punom ili nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 27.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje dekan pisanom odlukom.

O odluci iz stavka 1. ovoga članka dekan će se savjetovati s radničkim vijećem/ sindikalnim povjerenikom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. i 2. ovoga članka može se izmijeniti odlukom dekana zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

Članak 28.

O rasporedu i promjeni radnog vremena dekan će obavijestiti radnika 7 dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada.

Članak 29.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.
Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz odobrenje neposrednog rukovoditelja.
Evidencija o radnom vremenu radnika Fakulteta vodi se u skladu s važećim propisima.

Prekovremeni rad

Članak 30.

Dekan ima pravo pisanom odlukom utvrditi obvezu prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, ali najviše do deset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 31.

Iznimno je radnik obavezan raditi prekovremeno na temelju usmenog zahtjeva a bez prethodne pismenog naloga:

- kada je prekovremeni rad prijeko potreban zbog nastupa elementarne nepogode,
- radi dovršenja procesa rada kojemu se trajanje nije moglo predvidjeti, a prekid bi nanio znatnu materijalnu štetu,
- radi zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju,
- u drugim sličnim slučajevima uzrokovanim prirodom prijeko potrebe za prekovremenim radom.

U slučajevima navedenim u prethodnom stavku dekan će usmeni nalog za obavljanje prekovremenog rada potvrditi u roku 7 dana od dana početka prekovremenog rada.

Članak 32.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Prekovremeni rad može se odrediti i:

- trudnici,
- roditelju s djetetom do tri godine starosti,
- samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti,
- radniku koji radi u nepunom radnom vremenu,

ali samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad.

U slučaju više sile radnicima iz stavka 2. ovog članka može se odrediti prekovremeni rad i bez pisane izjave radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 33.

Zbog potreba posla, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, dekan je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

četrdeset osam sati tjedno te radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može se odrediti i:

- trudnici,
- roditelju s djetetom do tri godine starosti,
- samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti,
- radniku koji radi u nepunom radnom vremenu,

ali samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na preraspodijeljeno radno vrijeme.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 34.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke utvrđuje se odlukom dekana o rasporedu radnog vremena na Fakultetu.

Dnevni odmor

Članak 35.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 36.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

Subota i nedjelja su, u pravilu, dani tjednog odmora.

Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, a najkasnije nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 37.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju najmanje 4 tjedna, a najviše 30 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Članak 38.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

Članak 39.

Dužina godišnjeg odmora za svakog radnika određuje se na temelju sljedećih kriterija: složenosti poslova, dužini radnog staža, uvjetima rada i posebnim socijalnim uvjetima.

Članak 40.

Primjenom spomenutih kriterija iz prethodnog članka trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se kako slijedi:

1. PREMA SLOŽENOSTI POSLOVA:

poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti	5 dana
poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti	4 dana
poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij	3 dana
poslovi SSS	2 dana
ostali poslovi	1 dan

2. PREMA DUŽINI RADNOG STAŽA:

od 6 do 12 godina	3 dana
od 12 do 18 godina	4 dana
od 18 do 24 godine	5 dana
od 24 do 30 godina	6 dana
od 30 do 36 godina	7 dana
preko 36 godina	8 dana

3. PREMA POSEBNIM SOCIJALNIM UVJETIMA:

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

4. PREMA UVJETIMA RADA:

za radna mjesta za koje je temeljem Procjene rizika utvrđeno da su poslovi s posebnim uvjetima rada, izloženost izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada	3 dana
--	--------

Članak 41.

Činjenice i okolnosti na temelju kojih se utvrđuje dužina trajanja godišnjeg odmora određuje se prema danu početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj se zaposlio zbog neispunjenja šestomjesečnog roka utvrđenog zakonom nije stekao pravo na godišnji odmor;
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka utvrđenog zakonom;
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja osim zbog odlaska u mirovinu kada radnik ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 42.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 43.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje dekan polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Prije donošenja odluke o rasporedu korištenja godišnjeg odmora dekan će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

Radnika treba obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, u slučaju da poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, mora se omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz uvjet da o tome obavijesti poslodavca, najkasnije dva dana prije korištenja.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 42. stavka 2. ovog Pravilnika radnik može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, samo u slučaju da mu je bilo onemogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 5. ovog članka godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, korištenje prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 44.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Fakultet je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se sukladno odredbama Zakona o radu, a razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 45.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo koristiti dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana za sljedeće slučajeve:

Sklapanje braka	5 radnih dana
Rođenje djeteta	5 radnih dana
Smrti supružnika, djeteta, roditelja, oćuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
Elementarne nepogode	5 radnih dana
Selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
Teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
Selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
Smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
Sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo	2 radna dana
Dobrovoljnog darivanja krvi	2 radni dan
Nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan

Radnik je dužan predočiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka donosi dekan.

Neplaćeni dopust

Članak 46.

Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, može se radniku odobriti neplaćeni dopust zbog važnih osobnih potreba kao što su: njega bolesnog člana uže obitelji te drugih opravdanih razloga, pod uvjetom da to dopušta priroda posla. Odluku o neplaćenom dopustu, uz pismenu suglasnost pročelnika ustrojbene jedinice/rukovoditelja službe, za razdoblje do mjesec dana donosi dekan, a za razdoblje duže od mjesec dana donosi Fakultetsko vijeće.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Studijski dopust

Članak 47.

Radnici imaju pravo na dopust radi školovanja ili stručnog usavršavanja u vezi s profesijom ili poslovima koje obavljaju ili djelatnošću Fakulteta u trajanju od najviše 10 dana.

Ako je Fakultet uputio radnika na školovanje ili stručno usavršavanje iz članka 1. radnik ima pravo na plaćeni dopust.

Radnicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom i suradničkom zvanju čija se radna mjesta financiraju na teret sredstava državnog proračuna Republike Hrvatske, može se na osobni zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja ili sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija, za razdoblje od najviše jedne godine od dana odobrenja studijskog dopusta temeljem Odluke Vlade Republike Hrvatske.

Radnici iz prethodnog stavka ovog članka imaju pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna 3 mjeseca.

Članak 48.

Nastavniku ili znanstveniku se može odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstveno-stručni rad.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nastavnici ili znanstvenici imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 neprekinuto provedenih godina rada u ustanovi, a ako raskinu ugovor o radu za vrijeme korištenja studijske godine dužni su Fakultetu nadoknaditi troškove.

Članak 49.

Ako radnik bez suglasnosti Fakulteta prekine znanstveno ili stručno usavršavanje radi kojega mu je odobren plaćeni studijski dopust, dužan je vratiti sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je Fakultetu nadoknaditi troškove umanjene proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

Članak 50.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog studijskog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Odluku o plaćenom studijskom dopustu, uz pismenu suglasnost pročelnika ustrojbene jedinice/rukovoditelja službe, za razdoblje do mjesec dana donosi dekan, a za razdoblje duže od mjesec dana donosi Fakultetsko vijeće.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 51.

Fakultet se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanim s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Obveza svakog radnika 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.

Zaštita života i zdravlja

Članak 52.

Fakultet na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika sukladno odredbama zakona, kolektivnog ugovora i ovog pravilnika i drugih propisa.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava u poslovne prostore Fakulteta.

Zabranjeno je pušenje u poslovnim prostorima Fakulteta.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 53.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka, 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 majčinstva i sl.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Službi za kadrovske poslove i Službi za financijsko-računovodstvene poslove Fakulteta.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 54.

Osobne podatke o radnicima mogu prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, zaposlenici stručnih službi Fakulteta.

Dekan će donijeti odluku i o imenovanju osobe koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 55.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju (u daljnjem tekstu: uznemiravanju) što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 56.

Dekan će donijeti odluku o imenovanju tročlanog povjerenstva za pritužbe iz reda zaposlenika Fakulteta koje je osim njega ovlašteno primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: povjerenstvo).

U slučaju da se pritužba podnosi protiv člana povjerenstva, dekan će imenovati zamjenskog člana za pojedini slučaj.

Postupak zaštite dostojanstva

Članak 57.

Kada povjerenstvo primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužno je u roku od pet dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, povjerenstvo će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika pri tome pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog radnika.

O utvrđenom sastavlja se zapisnik koji potpisuju svi članovi povjerenstva i radnik koji je podnio pritužbu a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik i osoba protiv koje je pritužba podnesena.

Članak 58.

Povjerenstvo će, ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, upozoriti dekana na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja (prijedlog drugačijeg rasporeda radnika ako organizacija posla to omogućava, razmještanje radnika u poslovnim prostorijama, usmenog upozorenja, pisanog upozorenja te u slučaju težeg oblika uznemiravanja radnika ili ponavljanju uznemiravanja otkaza ugovora o radu).

Članak 59.

Ako se pritužba radnika odnosi na osobu – radnika drugog poslodavca, povjerenstvo će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanjem.

Članak 60.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorno povjerenstvo koje je rješavalo pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 61.

Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Podatke o trudnoći Fakultet može zatražiti samo kada radnica zahtjeva određeno zakonsko pravo radi zaštite trudnoće.

Ako je za stjecanje određenih prava u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa vrijeme provedeno na:

- roditeljskom, roditeljskom i posvojiteljskom dopustu,
- radu s polovicom punog radnog vremena,
- radu sa skraćenim radnim vremenom radi pojačane njege djeteta,
- dopustu trudnice ili majke koja doji,
- dopustu ili radu sa skraćenim radnim vremenom radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Zabrana otkazivanja ugovora o radu

Članak 62.

Fakultet ne može otkazati ugovor o radu radnici za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta,
- rada s polovicom punog radnog vremena,
- rada sa skraćenim radnim vremenom radi pojačane njege djeteta,
- dopusta trudnice ili majke koja doji,
- dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Zabrana otkazivanja ugovora o radu za vrijeme korištenja nekog od prava navedenih u prethodnom stavku odnosi se i na radnika muškarca.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena za koje je sklopljen neovisno o nastanku i trajanju okolnosti navedenih u stavku 1. ovog članka.

Posebno pravo otkazivanja izvanrednim otkazom

Članak 63.

Radnica za cijelo vrijeme trudnoće može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom bez obveze poštivanja otkaznog roka.

Ugovor o radu izvanrednim otkazom, a najkasnije 15 dana prije dana kada su se dužni vratiti na posao, mogu otkazati radnici za vrijeme:

- korištenja roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta,
- rada s polovicom punog radnog vremena,
- rada sa skraćenim radnim vremenom radi pojačane njege djeteta,
- dopusta majke koja doji,
- dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju
- mirovanja ugovora o radu do treće godine života djeteta.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika

Članak 64.

Ako je radnik koristio pravo na

- roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust,
- dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju
- mirovanja ugovora o radu do treće godine života djeteta,

Fakultet će mu u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja jednog od navedenih prava vratiti na poslove na kojima je radio.

U slučaju da je prestala potreba rada na poslovima koje je radnik prethodno obavljao Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako je došlo do promjena u načinu rada Fakultet mu je dužan osigurati stručno osposobljavanje za rad na takav način rada.

VIII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obaveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 65.

Radnik je dužan, u pravilu istog dana na početku radnog vremena ili što je prije moguće, na bilo koji prikladan način (telefonom, sms porukom, e-poštom ili porukom putem člana obitelji) obavijestiti neposrednog rukovoditelja o privremenoj nesposobnosti za rad.

Radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana u Službu za kadrovske poslove Fakulteta na način koji mu je najprikladniji (poštom, putem člana obitelji, skeniranu putem e-pošte) dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Radnik koji navedene obveze nije u mogućnosti izvršiti u rokovima iz prethodnih stavaka ovog članka, dužan je to učiniti najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 66.

Fakultet ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka radniku:

- koji je pretrpio ozljedu na radu
- koji je obolio od profesionalne bolesti.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena za koje je sklopljen neovisno o nastanku i trajanju okolnosti navedenih u stavku 1. ovog članka.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 67.

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

Fakultet će radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti omogućiti edukaciju ili stručno osposobljavanje koje je radnik eventualno propustio ili koje je potrebno radi promjene načina rada za vrijeme radnikovog izbjivanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 68.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja/oporavka, ovlaštenu liječnik ili tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na

kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako Fakultet nije u mogućnosti ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili radnik ne prihvati takvu ponudu radniku se sukladno odredbama Zakona o radu može otkazati ugovor o radu.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 69.

Radniku koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a kojemu nakon liječenja/oporavka, ovlaštenu liječnik ili tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi:

- smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost,
 - smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti
- ili neposrednu opasnost od smanjenja radne sposobnosti

Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za poslove za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, odgovaraju poslovima koje je prethodno radio.

U svrhu ispunjenja prava iz stavka 1. ovog članka Fakultet može, ako to priroda posla dopušta, prilagoditi raspored radnog vremena, prilagoditi uvjete i način obavljanja poslova pojedinog radnog mjesta te poduzeti druge aktivnosti kako bi se osigurala prilagodba sposobnostima radnika.

Otkaz u slučaju smanjenja radne sposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od smanjenja radne sposobnosti

Članak 70.

Ako Fakultet niti uz sve poduzete mjere nije u mogućnosti ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje odgovarajućih poslova za koje je radnik sposoban ili radnik ne prihvati takvu ponudu radniku se, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika, može otkazati ugovor o radu.

Ocjena o tome jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući s obzirom na radnikovu preostalu radnu sposobnost je u isključivoj nadležnosti doktora specijaliste medicine rada.

Ako radničko vijeće/sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 71.

Radnika koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i profesionalne rehabilitacije ne bude vraćen na rad, pod uvjetom da je ispunio zakonske uvjete za stjecanje prava na otpremninu, pripada otpremnina najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i profesionalne rehabilitacije ne bude vraćen na rad jer je neopravdano odbio ponuđene odgovarajuće poslove, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 72.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Fakultet.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA

Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 73.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi te dodatnih davanja.

Osnovna plaća

Članak 74.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 75.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, koju donosi Vlada Republike Hrvatske.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

Dodatna davanja

Članak 76.

Plaćom se smatraju i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Fakultet izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, ugovora o radu, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Pravo na povećanu plaću

Članak 77.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, te u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na uvećanu plaću.

Naknada plaće

Članak 78.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 79.

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Fakulteta.

Članak 80.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Fakulteta ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje se sve dok se ne provedu propisane mjere zdravlja i sigurnosti zaštite na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Novčane naknade

Članak 81.

Radnik ima pravo na sljedeće novčane naknade:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla,
- otpremninu,
- odvojeni život,
- dnevnice, troškove smještaja i prijevoza za službeni put,

a sve sukladno utvrđenim uvjetima u propisima važećim za korisnike državnog proračuna u trenutku svake pojedine isplate.

Članak 82.

Radnik može ostvariti pravo i na druge oblike naknada i pomoći sukladno kolektivnom ugovoru, kada su za te oblike naknada i pomoći namjenski osigurana sredstva u državnom proračunu.

Razdoblje isplate plaće

Članak 83.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, jednom mjesečno za prethodni mjesec s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 84.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Fakultet je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako Fakultet na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaća ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 1. i 2. ovog članka su ovršne isprave.

Zabrana prijetoja

Članak 85.

Fakultet ne smije bez suglasnosti radnika svoja potraživanja prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog djela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili djela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 86.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 87.

Radnik ne smije bez odobrenja Fakulteta za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno odredbi iz prethodnog stavka ovog članka Fakultet može tražiti naknadu pretrpljene štete ili tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla, odnosno da na Fakultet prenese potraživanja iz takvog posla.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 88.

Radnik je dužan obavijestiti Fakultet o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Fakulteta.

Izumi ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju Fakultetu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

U slučaju da nagrada nije utvrđena na jedan od načina iz stavka 3. ovog članka sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Izum koji je u vezi s djelatnošću Fakulteta

Članak 89.

Radnik je dužan obavijestiti Fakultet o svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom ako je u vezi s djelatnošću Fakulteta te Fakultetu u pisanom obliku ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Fakultet je dužan u roku od mjesec dana od dana zaprimanja ponude za ustupanje prava očitovati se o ponudi radnika.

Na ustupanja prava na izum koji radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u vezi je s djelatnošću Fakulteta, primjenjuju se odredbe obveznog prava o prvokupu.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 90.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ako se Fakultet i radnik drukčije ne dogovore
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i Fakulteta

6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 91.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Fakultet. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito podatke o:

- strankama i njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - eventualnim neizvršenim obvezama ili zaduženjima radnika i poslodavca iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom,
 - o pravu na otpremninu,
 - o iskorištenom godišnjem odmoru ili naknadi za neiskorišteni godišnji odmor
 - nadnevk u prestanku ugovora o radu.
- Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i dekan.

Otkaz ugovora o radu

Članak 92.

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i radnik.

Redoviti otkaz

Članak 93.

Fakultet može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 94.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Ako Fakultet poslovno uvjetovanim otkazom otkáže radniku ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog objavljivanja istih poslova Fakultet je obvezan ponuditi ugovor o radu radniku kojem je otkazao zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 95.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnike.

Članak 96.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem Fakultet je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ako radnik nastavi kršiti obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, Fakultet je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 97.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.
uz propisani ili ugovoreni otkazni rok.

Ako radnik ima osobito važan razlog otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Izvanredni otkaz

Članak 98.

Fakultet i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 99.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji izvanredni otkaz.

Članak 100.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika Fakultet je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Oblik, obrazloženje, duljina i tijek otkaznog roka

Članak 101.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom trajanju zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja radi skrbi o djetetu s težim smetnjama u razvoju te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Članak 102.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok su utvrđuje u trajanju od:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno jednu godinu,

- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik na Fakultetu proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca ako je radnik na Fakultetu proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik na Fakultetu proveo neprekidno deset godina.
- tri mjeseca, ako je radnik na Fakultetu proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je na Fakultetu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset (50) godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedesetpet (55) godina života.

U slučaju otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1.i 2. ovog članka.

Članak 103.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo, uz naknadu plaće, ne biti nazočan na radnom mjestu četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 104.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Fakultet otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

U slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik se o ponudi mora izjasniti u roku koji odredi Fakultet, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka zakonski rok u kojem radnik može zahtijevati zaštitu svog prava teče od dana kada je radnik odbio ponudu Fakulteta ili ako se radnik nije očitovao o ponudi ili se očitovao nakon ostavljenog roka, onda od dana isteka roka za očitovanje o dostavljenoj ponudi.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 105.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi dekan.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od dekana ostvarivanje tog prava.

Ako dekan u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za ostvarenje svog prava u roku iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju naknade štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Dostava akata o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 106.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika ili u vezi s radnim odnosom obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku, na radnom mjestu ili u drugoj poslovnoj prostoriji u kojoj se radnik zatekne.

Prilikom takve dostave radniku se uručuje jedan primjerak odluke, a na drugom primjerku će radnik kao primatelj osobno napisati nadnevak primitka i potpisom ovjeriti primitak.

Ako radnik odbije primiti odluku na način iz stavka 2. ovoga članka, dostavljač će to naznačiti na odluci i dostava će se obaviti putem oglasne ploče u sjedištu Fakulteta. Istekom roka od osam dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču u sjedištu Fakulteta dostava se smatra izvršenom.

Ako se radnik ne nalazi na poslu, dostava se obavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom, na kućnu adresu koju je prijavio Fakultetu. Dostava se smatra obavljenom predajom pismena radniku ili nekome od njegovih poslovno sposobnih članova kućanstva, koji je dužan primiti pismeno.

Ako se osobama iz stavka 4. ovoga članka dostava ne uspije obaviti jer nisu zatečene na kućnoj adresi, dostava će im se iznova pokušati obaviti nakon isteka roka od 15 dana. Ako se ni ta ponovljena dostava ne uspije obaviti, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču u sjedištu Fakulteta. Istekom roka od osam dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču u sjedištu Fakulteta dostava se smatra izvršenom.

Ako radnik, odnosno poslovno sposobni član njegova kućanstva odbije primiti pismeno na način iz stavka 4. ovoga članka ili kućna adresa ne odgovara adresi koja je prijavljena Fakultetu, dostavljač će to naznačiti na pismenu i vratiti ga Fakultetu. U tom slučaju dostava će se obaviti isticanjem odluke na oglasnoj ploči u sjedištu Fakulteta. Istekom roka od osam dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču u sjedištu Fakulteta dostava se smatra izvršenom.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 107.

Radnici zaposleni na Fakultetu imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim pravima i probitcima pod uvjetima i na način određenim Zakonom o radu.

Sindikatski povjerenik

Članak 108.

Ako kod Fakulteta nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik, koji mora biti zaposlenik Fakulteta, preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

Obavješćivanje i savjetovanje

Članak 109.

Kada je u postupku donošenja odluka važnih za prava radnika potrebno prethodno savjetovanje Fakultet će predstavniku radničkog vijeća/sindikalskom povjereniku pravodobno dostaviti sve podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njenog utjecaja na položaj radnika.

Za obavješćivanje i ostvarivanje prava na savjetovanje kod donošenja odluka odgovoran je dekan Fakulteta.

Predstavnik radnika u Fakultetskom vijeću

Članak 110.

Predstavnik radnika u Fakultetskom vijeću bira i opoziva radničko vijeće.
Ako na Fakultetu nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnik radnika bira se na neposrednim izborima tajnim glasovanjem iz redova svih radnika zaposlenih na Fakultetu.
Predstavnik radnika je punopravni član Fakultetskog vijeća.

XV. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu nastalu Fakultetu

Članak 111.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Fakultetu, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 112.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim (krivičnim) djelom, s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 113.

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

Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako to nije moguće onda vještačenjem radi procjene.

Ako bi utvrđivanje štete uzrokovalo nerazmjerne troškove naknada se može odrediti u paušalnom iznosu ali ne više od ¼ radnikove plaće.

Članak 114.

Radnik koji nije namjerno uzrokovao štetu se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Članak 1153.

Odluka o odgovornosti radnika, naknadi štete te oslobađanju od plaćanja naknade donosi dekan.

Odgovornost Fakulteta za štetu nastalu radniku

Članak 116.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Fakultet je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 117.

Potraživanje naknade uzrokovane štetom zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana nastanka štete.

Članak 118.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 119.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 120.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora, ugovora o radu te ostalih akata Fakulteta.

Ako su pojedina prava iz radnog odnosa različito uređena ugovorom o radu, ovim pravilnikom ili nekim drugim općim aktom Fakulteta, sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjivat će se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije uređeno.

Članak 121.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči u sjedištu Fakulteta i na službenim mrežnim stranicama Fakulteta.

Članak 122.

Ovaj se Pravilnik može mijenjati i dopunjavati na način propisan Zakonom o radu i drugim propisima.

Klasa: 003-05/15-02/0001

Ur. broj: 2181-190-00-15-0001

Split, 26. veljače 2015. godine

DEKAN

prof. dr. sc. Aleksandar Jakir

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči u sjedištu Fakulteta u Sinjskoj 2 te na mrežnim stranicama Fakulteta dana 27. 2. 2015., a stupa na snagu dana 7. 3. 2015. godine.

Tajnica Fakulteta

Maja Kuzmanić, dipl. iur.