

Na temelju članka 22. Statuta Građevinskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci i članka 26. i 27. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dekanica Građevinskog fakulteta u Rijeci, nakon savjetovanja sa glavnim sindikalnim povjerenikom Fakulteta, donosi dana 01. srpnja 2016. godine

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), sukladno Zakonu o radu (u daljnjem tekstu: Zakon), uređuju se radni odnosi radnika i poslodavca Građevinskog fakulteta u Rijeci (u daljnjem tekstu: Fakultet), i to:

- sklapanje ugovora o radu,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- plaće,
- materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- mjere kontrole,
- prijelazne i završne odredbe.

Organizacija rada Poslodavca i plaće radnika pobliže se uređuju u posebnim pravnim aktom Poslodavca..

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (u daljnjem tekstu: radnik) na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstava ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos na Fakultetu ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom i posebne uvjeta za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o ustroju radnih mjesta.

Članak 4.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Fakulteta i Radničkog vijeća, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako Zakonom nije drukčije određeno.

Članak 5.

Prije stupanja radnika na rad, Fakultet je obavezan omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radu, sa organizacijom rada i zaštitom na radu.

Fakultet će na prikladan način učiniti dostupnim radniku uvid u odredbe ovog Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 6.

Fakultet je obavezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan osobno obavljati preuzete poslove prema uputama Fakulteta, danim u skladu s naravi i vrstom posla.

Fakultet, uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika, jamči mogućnost izvršavanja obveza iz ugovora o radu, sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Fakulteta, odnosno dok se ne izmijene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

Članak 7.

Fakultet je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Odluku o potrebi zapošljavanja donosi dekan Fakulteta, odnosno Fakultetsko vijeće za nastavnike u znanstveno- nastavnim i nastavnim zvanjima i radnim mjestima, suradnike u suradničkim zvanjima i radnim mjestima te znanstvene novake u suradničkim zvanjima.

Prije donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa s novim radnikom, dekan Fakulteta mora utvrditi da se obavljanje poslova ne može osigurati drukčijim rasporedom radnika zaposlenih na Fakultetu.

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je Zakonom drukčije određeno.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Fakultet i radnika dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi propisani način.

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

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti osobito u slučaju:

- zapošljavanja suradnika u suradničkim zvanjima i radnim
- zamjene privremeno odsutnog radnika,
- privremenog povećanja opsega posla,
- privremenih poslova za koje Fakultet ima iznimnu potrebu,
- izvršavanja poslova znanstvenog, tehnološkog ili stručnog projekta
- zapošljavanje radnika do dobivanja suglasnosti za zapošljavanje na neodređeno vrijeme,
- drugim slučajevima određenim drugim propisima.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koji je sklopljen.

Članak 12.

Fakultet s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

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.

Ograničenja iz stavaka 4. i 5. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 5. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

4. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora na određeno vrijeme

Članak 13.

Fakultet je dužan radniku koji radi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji radi temeljen ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

5. Oblik ugovora o radu

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, te mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno kratak opis poslova na kojima se radnik zapošljava,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načnu određivanja 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, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitoga radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8. i 9., stavka 1. ovog članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.

Članak 15.

Propust Fakulteta i radnika da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanosti tog ugovora.

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

Pisana potvrda iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 14. ovog Pravilnika.

6. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 16.

Ako su Zakonom, drugom propisom, kolektivnim ugovorom, ovim ili drugim pravilnikom Fakulteta određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Članak 17.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu Fakultet ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz prethodnog stavka ovog članka radnik ne mora odgovoriti.

Članak 18.

Prije sklapanja ugovora o radu s nastavnicima i suradnicima provodi se postupak izbora sukladno odredbama posebnog zakona, drugih propisa te općih akata Sveučilišta u Rijeci i Fakulteta.

Članak 19.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Fakultet može uputiti radnika na liječnički pregled.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja

Članak 20.

Na Fakultetu se moraju stvoriti uvjeti za siguran rad, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Fakultet je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 21.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Članak 22.

Radnik je obvezan pravodobno dostaviti Fakultetu osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz područja rada,
- koje se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju,
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- u svezi sa zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka,
- koje se odnose na ugovornu zabranu utakmice s prethodnim poslodavcem.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

Članak 23.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Fakultet ili osoba koju dekan Fakulteta za to posebno ovlasti.

Osoba iz stavka 1. ovog članka mora uživati povjerenje zaposlenih, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 24.

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

Članak 25.

Dekan Fakulteta dužan je imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 26.

Osoba koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika dužna je najkasnije u roku od osam dana od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i predložiti potrebne radnje primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 27.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe imenovana osoba može, ako to ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osobe u odnosu na koju je podnesena pritužba.

Imenovana osoba ovlaštena je ispitati pažljivo svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo drugih radnika.

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zapisnik, kojega potpisuju osobe koje su sudjelovale u postupku.

Članak 28.

Fakultet se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Fakultet će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Članak 29.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje će Fakultet, u odnosu na radnika za kojeg utvrdi da je počinio takvu povredu prema podnositelju pritužbe, ali i u drugim slučajevima za koje se nesporno utvrdi takvo ponašanje, poduzeti Zakonom propisane mjere.

Članak 30.

Ako dekan ili osoba koju on imenuje u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestiti Fakultet u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 31.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

IV. PROBNI RAD

Članak 32.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Za radnike IV. vrste zvanja probni rad može se ugovoriti u trajanju od mjesec dana, za radnike III. vrste zvanja u trajanju od 2 mjeseca, za radnike II. vrste zvanja u trajanju od 3 mjeseca i za radnike I. vrste zvanja u trajanju od 6 mjeseci.

Članak 33.

Tijekom probnog rada provjeravaju se sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova.

Probni rad radnika prati povjerenstvo, koje se osniva odlukom dekana.

Članak 34.

Ukoliko se radnik za vrijeme probnog rada nalazi na bolovanju ili drugom opravdanom odsustvu, probni rad se produžuje za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Članak 35.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada Fakultet pisano izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada. Navodi u izvješću moraju biti obrazloženi.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVNJE ZA RAD

1. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 36.

Fakultet je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

2. Pripravnici

Članak 37.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju, Fakultet može zaposliti kao pripravnika radi osposobljavanja za samostalni rad.

Članak 38.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 39.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom ili drugim propisom, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o sadržaju i načinu polaganja stručnog ispita.

Članak 40.

Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od 6 mjeseci od isteka pripravničkog staža.

Članak 41.

Pripravnika koji se osposobljava za samostalan rad može se privremeno uputiti na rad drugom poslodavcu.

Članak 42.

Pripravnički staž je različit u odnosu na vrstu zvanja i traje:

- za radnike koji rade na radnom mjestu I. vrste zvanja najviše 12 mjeseci,
- za radnike koji rade na radnom mjestu II. vrste zvanja najviše 9 mjeseci
- za radnike koji rade na radnom mjestu III. vrste zvanja najviše 6 mjeseci

Pripravništvo se obavlja po programu koji donosi Fakultet sukladno specifičnostima radnih mjesta.

Program za pripravnike obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim ustrojbenim jedinicama, način stručnog osposobljavanja i način polaganja stručnog ispita.

Članak 43.

Pripravnički staž se može, na prijedlog mentora, skratiti najviše za polovinu vremena predviđenog trajanja.

Trajanje pripravničkog staža iz članka 42. ovoga Pravilnika u slučaju opravdane odsutnosti s posla (bolesti, vojne službe i sl.), ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana, produžuje se za onoliko vremena koliko je pripravnik bio odsutan.

Članak 44.

Stručni ispit pripravnika sastoji se od općeg i posebnog dijela.

Općim dijelom stručnog ispita provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika apsolvirane tijekom školovanja, a posebnim dijelom znanje i sposobnosti potrebne za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 45.

Pripravnik polaže stručni ispit pred stručnim povjerenstvom koga imenuje dekan, a sastoji se od predsjednika i dva člana. Jedan od članova je obvezatno i mentor pripravnika koji je ujedno i predsjednik ispitnog povjerenstva.

Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme, odnosno akademski ili stručni naziv kao i pripravnik.

Članak 46.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme do polaganja stručnog ispita.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu i na neodređeno vrijeme uz uvjet prethodnog osposobljavanja i polaganja stručnog ispita.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od šest mjeseci od isteka pripravničkog staža, Fakultet će redovito otkazati ugovor o radu.

3. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 47.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom 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).

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VI. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 48.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Fakulteta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Fakultet.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Fakulteta za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Fakultet.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Fakulteta, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Fakultet ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 49.

Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme sklopiti će se kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

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

Članak 50.

Rad radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se rasporediti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 51.

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

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 52.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima, utvrđuju se kolektivnim ugovorom.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom može se odrediti da radnik, koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi puno radno vrijeme, dio radnog vremena najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Pri ostvarivanju prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 53.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Fakulteta dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Fakultet da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Fakultet je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 54.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Raspored radnoga vremena

Članak 55.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Članak 56.

Ako dnevni i tjedni raspored radnoga vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijećnika i poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnoga vremena odlučuje dekan pisanom odlukom.

Fakultet mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 57.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 58.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugoga razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

O preraspodjeli radnog vremena, te o vremenu trajanja i korištenja neradnog razdoblja ako je ono uvedeno preraspodjelom, za vrijeme koje radnik ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi, odlučuje dekan.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća, odnosno radničkog vijećnika i Fakulteta, Fakultet mora zatražiti suglasnost inspektora rada za preraspodjelu radnog vremena.

Članak 59.

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 60.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme korištenja stranke određuje dekan svojom odlukom.

Korištenje odmora tijekom rada određuje se na način kojim se osigurava da se rad ne prekida u vrijeme određeno za rad sa studentima, kao i ako priroda posla to ne dopušta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 61.

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

3. Tjedni odmor

Članak 62.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 63.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 64.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 65.

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

Članak 66.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 67.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje dekan svojom odlukom sukladno ovom Pravilniku, odredbama kolektivnog ugovora i planu korištenja godišnjeg odmora.

Članak 68.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

- prema složenosti poslova:

poslovi za koje se traži dr.sc.	5 dana
poslovi VSS i mr. sc	4 dana
poslovi VŠS	3 dana
poslovi SSS	2 dana
ostali poslovi	1 dan

- prema dužini radnog staža:

od 6 do 12 godina	1 dan
od 12 do 18 godina	2 dana
od 18 do 24 godine	3 dana
od 24 do 30 godina	4 dana
od 30 do 36 godina	5 dana
preko 36 godina	6 dana

- prema posebnim socijalnim uvjetima:

roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti	2 dana
roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 dana
invalidu	3 dana

Za određivanje dužine godišnjeg odmora za tekuću godinu uzimaju se u obzir činjenice koje su nastupile do 01. lipnja tekuće godine.

Članak 69.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana
 Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana do maksimalno 37 radnih dana.

Članak 70.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 68. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini, u kojoj je zasnovao radni odnos, nije neprekidno radio šest mjeseci,
- ako mu radni odnos prestane prije šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 71.

Radnici Fakulteta koriste godišnji odmor počev od kraja mjeseca srpnja do početka mjeseca rujna, a drugi dio godišnjeg odmora krajem mjeseca prosinca i početkom mjeseca siječnja iduće godine.

Članak 72.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 73.

Radniku se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izdati rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

5. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 74.

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

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se kao naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

6. Plaćeni dopust

Članak 75.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana godišnje, u slučaju:

- sklapanja braka	7 dana
- rođenja djeteta	5 dana
- sklapanja braka djeteta	3 dana
- smrt supružnika, djeteta	7 dana
- smrt ostalih članova uže obitelji	4 dana
- teže bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja	3 dana
- selidbe u istom mjestu	2 dan
- selidbe u drugo mjesto	4 dana
- elementarne nepogode	3 dana
- dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta neposredno nakon svakog davanja krvi.	

Članak 76.

Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 77.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev, odobriti plaćeni dopust do 30 dana radi:

- polaganja stručnog ispita i sl.,

- obrane magistarskog i doktorskog rada
- sudjelovanja na kongresima, simpozijima, savjetovanjima i sl.

Odluku o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka donosi dekan, uz suglasnost predstojnika ustrojbene jedinice, odnosno rukovoditelja ustrojbene jedinice.

Članak 78.

Radniku u suradničkom zvanju s diplomom magistra znanosti, odnosno u postupku stjecanja doktorata znanosti ili postdoktorskom usavršavanju, može se, na njegov zahtjev, odobriti plaćeni dopust do jedne godine radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja.

Odluku o zahtjevu iz stavka 1. ovog članka donosi dekan, uz pisanu suglasnost predstojnika ustrojbene jedinice.

Članak 79.

Nastavnici u znanstveno-nastavnim zvanjima mogu koristiti slobodnu studijsku godinu (sabbatical) nakon šest godina rada na Fakultetu.

Pravo korištenja slobodne studijske godine odobrava dekan, uz pisanu suglasnost predstojnika ustrojbene jedinice.

Korištenje slobodne studijske godine odobrit će se pod uvjetom da je osigurano izvođenje nastave na predmetima iz kojih nastavu izvodi odnosni nastavnik tijekom studijske godine te znanstvenog ili stručnog projekta u kojem sudjeluje odnosni nastavnik.

Članak 80.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

1. Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Članak 81.

Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim u slučaju kada sama podnese prijedlog.

Fakultete ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

2. Zaštita trudnice, odnosno žene koja doji dijete

Članak 82.

Ako trudnica, odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Fakultet joj je dužan ponuditi sklapanje

sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

U sporu između Fakulteta i radnice samo je ovlaštenu liječnik nadležan ocijeniti da li su drugi poslovi ponuđeni u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako Fakultet nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu.

Istekom vremena iz stavka 1. ovoga članka, prestaje i sporazum iz istog stavka te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

3. Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 83.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

4. Zabrana otkaza

Članak 84.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Otkaz je ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Fakultet o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

5. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 85.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

6. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 86.

Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu radnik koji je koristi neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem ih poslova, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rad ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Ako radnik prestane koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

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

Članak 87.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Fakultet ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

2. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 88.

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

Radnik koji je privremeno bio nesposoban zbog ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti ima pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove.

Članak 89.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno 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, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 90.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Fakultet o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

4. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 91.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Fakultet je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

5. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 92.

Fakultet može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

Radničko vijeće će dati suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Fakultet dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za

obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 93.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 90. stavak 1. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

X. PLAĆE

1. Sredstva za plaće i naknade

Članak 94.

Sredstva za osnovnu plaću i druge naknade radnika osiguravaju se i doznačuju iz Državnog proračuna te iz sredstava ostvarenih na tržištu obavljanjem vlastite djelatnosti Fakulteta.

Način korištenja i raspodjela prihoda ostvarenih obavljanjem vlastite djelatnosti uređuje se posebnim aktom Fakulteta.

2. Isplata plaće i naknade plaće

Članak 95.

Plaća se radniku isplaćuje nakon obavljenog rada.
Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Članak 96.

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Članak 97.

Fakultet je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 98.

Rješenje o plaći radnika donosi dekan Fakulteta.

Članak 99.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Fakultet na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

3. Pravo na povećanu plaću

Članak 100.

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

Fakultet može radniku za veći doprinos u radu, te za nadprosječne rezultate u radu isplatiti stimulativni dodatak na plaću.

Dodatak za uspješnost na radu iz stavka 2. ovoga članka može iznositi najviše tri plaće službenika odnosno namještenika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Odluku o isplati radniku stimulativnog dodatka na plaću donosi dekan.

Stimulativni dodatak na plaću Fakultet isplaćuje iz vlastitih sredstava.

4. Naknada plaće

Članak 101.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Članak 102.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- u vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Fakulteta,
- privremene spriječenosti za rad i drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, na način utvrđen navedenim propisima,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

Članak 103.

Ako radnik odbije raditi zato što na Fakultetu 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 stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

5. Zabrana prijeboja

Članak 104.

Fakultet ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnosti iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

6. Zaštita plaće pri prisilnom usteguću

Članak 105.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće radnika može se prisilno ustegnuti radi ispunjenja obveze zakonskog uzdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno ustegnuti najviše jedna trećina plaće ili naknade plaće radnika ukoliko to nije u suprotnosti s ovršnim propisima.

XI. DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

1. Novčane naknade

Članak 106.

Radnik ima pravo na novčane naknade sukladno odredbama kolektivnog ugovora kada su za te vrste naknade i pomoći namjenski osigurana sredstva u Državnom proračunu, odnosno ako Fakultet odluči da do doznake sredstava resornog Ministarstva isplati novčane naknade iz vlastitih sredstava, ako istima raspolaže.

Radnik sukladno stavku 1. ovoga članka ima pravo na sljedeće novčane naknade:

- naknada troškova prijevoza na posao i s posla,
- otpremninu u slučaju utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom,
- terenski dodatak za vrijeme obavljanja rada izvan sjedišta Fakulteta i izvan mjesta stalnog boravka radnika,
- naknadu za odvojeni život,
- jubilarna nagrada,
- darovi za djecu,
- božićnica,
- regres za godišnji odmor
- solidarna pomoć
- dnevnice i troškove prijevoza za službeni put.

Visina novčane naknade za navedene slučajeve utvrđuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

XII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 107.

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

Članak 108.

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 djelom o umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 109.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

2. Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 110.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određivanje štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

Popis štetnih radnji i paušalne iznose naknade štete iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se odlukom dekana.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Fakultet može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

3. Regresna odgovornost radnika

Članak 111.

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.

Članak 112.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete.

Uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete utvrđuje se odlukom dekana.

4. Odgovornost Fakulteta za štetu uzrokovanu radniku

Članak 113.

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

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

5. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 114.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za ti godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

Apsolutni rok zastare za naknadu uzrokovane štete iznosi pet godina od kada je šteta nastala.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 115.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Fakultet i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 116.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Fakultet.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 117.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i Fakultet, na način propisan zakonom.

4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 118.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 119.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet 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.

Članak 120.

Ako je Fakultet poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku ugovor o radu, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 121.

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

5. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 122.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

6. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 123.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Fakulteta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, na predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 124.

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

8. Postupak prije otkazivanja

Članak 125.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Fakultet je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Fakultet je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

9. Oblik, obrazloženje, dostava otkaza i otkazni rok

Članak 126.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 127.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, 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 tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 128.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u st. 1. i 2. ovoga članka.

Članak 129.

Ako radnik na zahtjev Fakulteta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Fakultet mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 130.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za Fakultet, od roka određenog u stavu 1. članak 127. ovog Pravilnika.

Članak 131.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 132.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Fakultet otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Fakulteta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva za zaštitu povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Fakultet, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

11. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 133.

Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

12. Sudski raskid ugovora o radu

Članak 134.

Ako sud utvrda da otkaz Fakulteta nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše osamnaest prosječnih mjesečnih plaća toga radnika isplaćenih u prethodna tri mjeseca, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Fakulteta, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

Fakultet i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do okončanja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

13. Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 135.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Fakultet je dužan priopćiti Radničkom vijeću, te je dužan o toj odluci savjetovati se s Radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

14. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 136.

Radnik kojem Fakultet otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjen od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Zaštita prava radnika na Fakultetu i sudska zaštita

Članak 137.

Radnik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Fakulteta ostvarenje tog prava.

Ako Fakultet u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Fakultetu.

Ako radnik odbije primiti odluku ili je posljednja adresa koju je prijavio Fakultetu pogrešna, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Fakulteta.

Danom isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno izvršena.

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

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

Ako zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud u smislu odredbi Zakona je sud nadležan za radne sporove.

2. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 138.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za tri godine.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

1. Pravo na izbor radničkog vijeća

Članak 139.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko Vijeće) koji će ih zastupati kod Fakulteta u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih na Fakultetu.

Članak 140.

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih na Fakultetu. Radničko vijeće Fakulteta ima tri predstavnika i isti broj zamjenika.

2. Izorno razdoblje

Članak 141.

Radničko vijeće se bira na izorno razdoblje od četiri godine. Izbori se redovito održavaju u mjesecu ožujku.

3. Biračko pravo

Članak 142.

Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni na Fakultetu. Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.

4. Liste kandidata

Članak 143.

Liste kandidata za izbor predstavnika radnika može predložiti sindikat ili skupina radnika koju podržava najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih na Fakultetu.

Svaka lista kandidata mora imati onoliki broj kandidata koliko se predstavnika radnika bira.

5. Izborni odbor

Članak 144.

Za provođenje izbora utemeljuje se izborni odbor koji ima najmanje tri člana.

Izborni odbor ima neparni broj članova.

U izborni odbor sindikat i svaka skupina radnika koja je podnijela listu kandidata daje jednoga svojeg predstavnika.

Član izbornog odbora ne može biti radnik koji je kandidat za člana radničkog vijeća.

Radničko vijeće imenuje izborni odbor prilikom raspisivanja izbora, a najkasnije pet tjedana prije isteka mandata radničkog vijeća.

6. Rad izbornog odbora

Članak 145.

Izborni odbor provodi i nadzire glasovanje, brine se o zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora, a prije objave rezultata izbora može odlučiti da se zbog utvrđenih nepravilnosti dio ili cijeli izborni postupak ponovi.

O radu izbornog odbora vodi se zapisnik koji se javno objavljuje nakon provedenih izbora.

Izborni odbor odlučuje običnom većinom.

7. Provođenje izbora

Članak 146.

Izbori su valjani ako je glasovala najmanje jedna trećina radnika s pravom glasa.

8. Utvrđivanje rezultata izbora

Članak 147.

Broj predstavnika koji je izabran sa svake liste utvrđuje se na sljedeći način:

- ukupan broj glasova koje je dobila svaka lista (biračka masa liste) dijeli se s brojevima od jedan do zaključno broja predstavnika koji se bira; svi tako dobiveni rezultati redaju se od najvećeg do najmanjeg, a rezultat koji po redu odgovara broju predstavnika koji

se bira je zajednički djelatelj; svaka lista dobit će onoliko predstavničkih mjesta koliko puta ukupan broj njezinih dobivenih glasova (biračka masa liste) sadrži cijeli broj zajedničkog djelatelja; ako su glasovi tako podijeljeni da se ne može utvrditi koja bi između dviju ili više lista dobila koje predstavničko mjesto, ono će pripasti onoj listi koja je dobila više glasova.

Lista koja na izborima dobije manje od pet posto glasova radnika koji su glasovali ne sudjeluje u diobi predstavničkih mjesta.

Zamjenici predstavnika sa svake liste su kandidati koji nisu izabrani, po redu od prvoga neizabranoga pa najviše do broja koliko je određena lista dobila predstavničkih mjesta, a nakon što se iscrpi lista kandidata, zamjenici su osobe s liste zamjenika kandidata.

Podatke o provedenim izborima izborni odbor dostavlja dekanu i sindikatu koji je podnio listu kandidata.

9. Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 148.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih na Fakultetu, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s dekanom ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnim za položaj radnika.

Radničko vijeće pazi na poštivanje Zakona, ovog Pravilnika, kolektivnih ugovora, te drugih propisa.

Radničko vijeće pazi da li Fakultet uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa sukladno posebnom propisu, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor.

10. Obveza obavješćivanja

Članak 149.

Fakultet je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- 1, stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
- 2, očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
3. kretanju i promjenama u plaćama,
4. obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
5. broju i vrsti zaposlenih radnika, strukturi zaposlenosti, te razvoju i politici zapošljavanja,
6. zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
7. drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika

O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka dekan je dužan obavijestiti radničko vijeće pravodobno i cjelovito.

11. Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 150.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, dekan se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, dekan je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci dekana, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

1. donošenju pravilnika o radu,
2. planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještaju i otkazu,
3. mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
4. uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
5. planu godišnjih odmora,
6. rasporedu radnog vremena,
7. naknadama za izume i tehničko unapređenje,
8. donošenju programa zbrinjavanja viška radnika, te sve druge odluke za koje je Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju,
9. prijenosu dijela djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca, te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

Ako sporazumom s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Fakulteta.

Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 3. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako Fakultet nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu, ovim Pravilnikom i Pravilnikom Fakulteta o stegovnoj odgovornosti.

Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci.

Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od Fakulteta da ga zadrži na radu, Fakultet je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, ako Fakultet izvanredno otkazuje ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona o radu, Fakultet može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

Odluka Fakulteta donesena protivno odredbama Zakona i ovom Pravilniku o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je.

12. Suodlučivanje

Članak 151.

Fakultet može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

1. otkazu članu radničkog vijeća,

2. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata,
3. otkazu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu radnik s invaliditetom,
4. otkaz radniku starijem od šezdeset godina,
5. otkazu radniku predstavniku radnika u Fakultetskom vijeću
6. prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
7. imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama Zakona.

Fakultet iznimno može bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća , donijeti odluku iz stavka 1. podstavka 1. do 5. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 249. Zakona.

Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom Fakulteta.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, Fakultet može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

O tužbi Fakulteta u slučaju iz stavka 4. ovoga članka, sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

Sporazumom Fakulteta s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima Fakultet može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

13. Obveza obavješćivanja radnika

Članak 152.

Radničko vijeće je obvezno redovito obavješćivati radnike i sindikat o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge.

14. Rad radničkog vijeća

Članak 153.

Radničko vijeće ima tri člana.

Radničko vijeće radi na sjednicama.

Radničko vijeće donosi poslovnik o svom radu.

Na sjednicama radničkog vijeća mogu biti nazočni predstavnici sindikata, bez prava sudjelovanja u odlučivanju.

15. Čuvanje poslovne tajne

Članak 154.

Član radničkog vijeća dužan je čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu Zakonom.

Obveza iz stavka 1. ovoga članka postoji i nakon isteka izbornoga razdoblja.

16. Skupovi radnika

Članak 155.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Fakulteta, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnik. Skupovi se zbog organizacije poslova mogu održati po ustrojbenim jedinicama.

Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s dekanom, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne ometa redovan rad Fakulteta.

17. Predstavnik radnika u Fakultetskom vijeću

Članak 156.

Predstavnik radnika u Fakultetsko vijeće imenuje i opoziva radničko vijeće.

Predstavnik radnika iz stavka 1. ovoga članka ima isti pravni položaj kao svi članovi Fakultetskog vijeća.

18. Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 157.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

1. otkazati ugovor o radu, ili
2. na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Fakulteta.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, Fakultet može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

XVI. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 158.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, općim aktima Fakulteta, odlukama Fakultetskog vijeća i dekana i pozitivnim propisima.

Članak 159.

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

1. neopravdano kašnjenje na posao te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika,
2. nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja,
3. nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama donesenim na Fakultetu,
4. uznemiravanje bilo koje vrste drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
5. neizvršavanje, te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
6. davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka poslodavca,
7. neopravdani izostanak s posla dva ili više dana,
8. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
9. povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
10. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktima Fakulteta,
11. zlouporaba korištenja bolovanja,
12. dolazak na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada,
13. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Fakultet,
14. pušenje u prostoru Fakulteta,
15. izazivanje sukoba na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema radnicima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s Fakultetom, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi,
16. Zlouporaba položaja i prekoračenje danoga ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
17. obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnog vremena, na radnom mjestu,
18. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnoga mjesta,
19. postupanje radnika kojim je očigledno nanesena znatna šteta Fakultetu uli grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima Fakulteta.
20. nepočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu.

Članak 160.

Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, dekan Fakulteta će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 161.

Na pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, drugih propisa i općih akata Fakulteta i Sveučilišta u Rijeci.

Članak 162.

Navođenje riječi „radnik“ u ovom Pravilniku ne može se ni u kojem smislu tumačiti kao osnova za spolnu/rodnu diskriminaciju ili privilegiranje.

Članak 163.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 164.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 30. lipnja 2010. godine.

Članak 165.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta.



Dekanica:
Štimac
prof. dr. sc. Ivana Štimac Grandić

KLASA: 003-05/16-01/01
URBROJ: 2170-57-02-00-16-01
Rijeka, 01. srpnja 2016.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Fakulteta dana 01. srpnja 2016. godine, te je 10. srpnja 2016. stupio na snagu.

Tajnica Fakulteta:

Tanja Malec, dipl. inž.

Pravilnik je donesen uz prethodno savjetovanje s glavnim sindikalnim povjerenikom.



Tomaš Čuković