



SVEUČILIŠTE U SPLITU

FAKULTET ELEKTROTEHNIKE, STROJARSTVA I BRODOGRADNJE



PRAVILNIK O RADU

Split, 2015.

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	1
II.	POSEBNE ODREDBE	2
	Zasnivanje radnog odnosa – uvjeti	2
	Način zasnivanja radnog odnosa.....	3
	Izbor kandidata	3
	Dekan i prodekani	3
	Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad.....	3
	Vrijeme trajanja radnog odnosa	5
	a) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	5
	b) Ugovor o radu na određeno vrijeme	5
III.	OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	5
	Pripravnici	5
	Osobe na stručnom osposobljavanju bez prava na plaću.....	6
IV.	IZMJENE UGOVORA O RADU.....	6
V.	RADNO VRIJEME.....	7
	Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena	7
	Nepuno radno vrijeme	7
	Skraćeno radno vrijeme	8
	Prekovremeni rad.....	8
	Preraspodjela radnog vremena.....	8
VI.	ODMORI I DOPUSTI	9
	Stanka.....	9
	Dnevni odmor	9
	Tjedni odmor.....	10
	Godišnji odmor.....	10
	a) Najkraće trajanje godišnjeg odmora	10
	b) Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora.....	10
	c) Rok stjecanja prava na godišnji	11
	d) Razmjerni dio godišnjeg odmora.....	11
	e) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor.....	11
	f) Raspored korištenja godišnjih odmora.....	12
	Plaćeni dopust.....	12
	Neplaćeni dopust	13
VII.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I DOSTOJANSTVA RADNIKA	13
	Zaštita i sigurnost na radu.....	13
	Zaštita dostojanstva radnika	13
VIII.	ZAŠTITA MAJČINSTVA, MALODOBNIKA I RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD.....	14
IX.	ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	15
	Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću	15
	Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava	15

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad	15
Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad.....	15
Pravo zaposlenja na drugim poslovima	15
Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti	16
Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	16
Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju	16
X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S FAKULTETOM	16
Zakonska zabrana natjecanja	16
XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA.....	17
Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom.....	17
Izum koji je u svezi s djelatnošću Fakulteta	17
XII. PLAĆE	17
Određivanje plaće	17
Isplata plaće i naknade plaće	18
Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini	18
Pravo na povećanu plaću	18
Naknada plaće.....	18
Zabrana prijeboja	18
Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću	19
XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	19
Načini prestanka ugovora o radu.....	19
Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	19
Otkaz ugovora o radu.....	19
Redoviti otkaz ugovora o radu	19
Izvanredni otkaz ugovora o radu	20
Neopravdani razlozi za otkaz	20
Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme	20
Postupak prije otkazivanja	20
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza.....	21
Otkazni rok	21
Najmanje trajanje otkaznog roka.....	21
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	21
Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza.....	22
Otpremnina	22
XIV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	22
XV. NAKNADA ŠTETE.....	23
Odgovornost radnika	23
Odgovornost Fakulteta	24
Zastara potraživanja za naknadu štete	24
XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	24
XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	26
XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE	26

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/2014), u (daljnjem tekstu: Zakon) i članka 20. Statuta Fakulteta elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje (u daljnjem tekstu: Statut), dekan Fakulteta, donio je dana 29. rujna 2015. godine

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) na Fakultetu elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje (u daljnjem tekstu: Fakultet), uređuje:
 - sklapanje ugovora o radu,
 - posebni uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa,
 - plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici,
 - radno vrijeme,
 - odmori i dopusti,
 - zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije,
 - zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba,
 - prestanak ugovora o radu,
 - prava i obveze u radnom odnosu,
 - povrede obveza iz radnog odnosa,
 - naknada štete,
 - ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
 - sudjelovanje radnika u odlučivanju te
 - druga važna pitanja u svezi s radom.
- (2) Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično – u daljnjem tekstu: radnik) je u smislu ovoga Pravilnika fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Fakultet.
- (3) Pravilnik se primjenjuje izravno na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.
- (4) Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno u i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

- (1) Fakultet je obvezan radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Fakulteta danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Fakultet je dužan osigurati radniku uvjete za rad na sigurnan način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 3.

- (1) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju on za to posebno opunomoći.
- (2) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (3) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

- (4) Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podaci koji se odnose na nastavu, znanstvenu i stručnu djelatnost radnika na Fakultetu.

Članak 4.

Fakultet je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim dekana ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika u skladu sa zakonom.

Članak 5.

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta, kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom ugovora o radu.

II. POSEBNE ODREDBE

Zasnivanje radnog odnosa – uvjeti

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (3) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
- (4) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (5) 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.

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve sastojke propisane Zakonom, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba Pravilnika te odluka Fakulteta donesenih na temelju ovlasti iz akata Fakulteta.
- (2) Osim dijelova propisanih Zakonom i aktima Fakulteta, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova te odredbe koje utvrdi Fakultet u dogovoru s pojedinim radnikom.

Članak 8.

- (1) Radni odnos može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i Pravilnikom unutarnjem o ustroju Fakulteta.

- (2) Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se diplomom/školskom svjedodžbom, domovnicom, rodnim listom, uvjerenjem o općoj zdravstvenoj sposobnosti i drugim javnim ispravama po potrebi.

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa 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 onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 10.

- (1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove na Fakultetu raspisuje se javni natječaj.
- (2) Javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim kolektivnim ugovorom i posebnim propisima.
- (3) Fakultet je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Izbor kandidata

Članak 11.

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje dekan na temelju obrazloženog prijedloga posebnog povjerenstva o izboru kandidata i ispunjavanju općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 12.

- (1) Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.
- (2) Ako radnik ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu bez opravdanog razloga, ugovor će se raskinuti.

Članak 13.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna s općim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Dekan i prodekani

Članak 14.

Ako prava, obveze i odgovornosti dekana i prodekana nisu drukčije uređena Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Statutom ili drugim općim aktom Fakulteta i Sveučilišta, na njih se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika.

Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad

Članak 15.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti kandidata, o čemu u svakom pojedinačnom slučaju odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

- (2) Provjera se može obavljati kao testiranje, razgovor ili na drugi odgovarajući način.
- (3) U slučaju negativnih rezultata provjere, ne može se donijeti odluka o izboru.

Članak 16.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, a trajanje probnog rada propisuje se kolektivnim ugovorom.

Članak 17.

- (1) Za radnika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen u ugovoru o radu.
- (2) Trajanje probnog rada ovisno je o stupnju složenosti poslova radnog mjesta i može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci.

Članak 18.

Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana, probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Članak 19.

- (1) Dekan ili od dekana ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu istodobno će odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom rada, kao i oblik praćenja i ocjenjivanja radnikovih rezultata u radu.
- (2) Povjerenstvo iz prijašnjeg stavka sastoji se od 3 (tri) člana. Svaki član mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.

Članak 20.

Ocjena mjerodavnog povjerenstva iz članka 19. ovog Pravilnika o rezultatu probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena dekanu, prije isteka vremena određenog za probni rad.

Članak 21.

- (1) Ako mjerodavno povjerenstvo iz članka 19. ovog Pravilnika tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, dekan ili od dekana ovlaštena osoba će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od najmanje 7 (sedam) dana.
- (2) Radnik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka predviđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Članak 22.

Radnik na probnom radu ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave otkaza iz članka 21. ovog Pravilnika.

Članak 23.

Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.

Vrijeme trajanja radnog odnosa

a) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 24.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

b) Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 25.

- (1) Ugovor o radu može se, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čije je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) 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 mora navesti.
- (3) 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.
- (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) 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.
- (6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi na Fakultetu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (8) Fakultet je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i usporedivom radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 26.

Radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ugovor prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici

Članak 27.

- (1) Fakultet može zasnovati radni odnos s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, u svojstvu pripravnika.
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.
- (4) Status pripravnika ne odnosi se na radnike zaposlene na znanstveno-nastavna, nastavna, suradnička i stručna radna mjesta.

Članak 28.

- (1) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (2) Iznimno, ako to dopuštaju prilike, s pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao i radi obavljanja pripravničkog staža, te mu radni odnos prestaje po sili zakona, istekom roka na koji je sklopljen ugovor o radu.
- (3) Odluku o sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme s pripravnikom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 29.

- (1) Pripravnički staž traje najduže:
 - za poslove treće vrste 3 mjeseca
 - za poslove druge vrste 6 mjeseci
 - za poslove prve vrste 12 mjeseci
- (2) U tijeku pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe sukladno programu stručnog osposobljavanja pripravnika kojeg donosi Fakultet.
- (3) Za praćenje praktične izobrazbe pripravnika imenuje se voditelj/mentor.
- (4) Radi potrebnog osposobljavanja, pripravnik se može tijekom pripravničke izobrazbe uputiti na rad kod drugog poslodavca, ukoliko se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti na Fakultetu.

Osobe na stručnom osposobljavanju bez prava na plaću

Članak 30.

- (1) 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.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje i pripravnički staž.
- (4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

IV. IZMJENE UGOVORA O RADU

Članak 31.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza Ugovora o radu, osobito u slučaju potrebe procesa i organizacije rada uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika.

Članak 32.

- (1) Ako radnik svojim radom ne ostvaruje predviđene rezultate radnog mjesta može se pokrenuti postupak otkaza s ponudom novog ugovora takvom radniku na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i znanjima.
- (2) Ocjenu donosi povjerenstvo sastavljeno od 3 (tri) člana i to 2 (dva) predstavnika Fakulteta i 1 (jedan) sindikata.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena

Članak 33.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan 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.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Fakulteta za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Fakultet.
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- (4) 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.
- (5) Radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (6) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu.
- (7) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena, a napuštanje radnog prostora dopušteno je isključivo uz dozvolu nadređenog voditelja.
- (8) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako mu dekan za takav rad izda pisanu suglasnost.

Članak 34.

- (1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi dekan Fakulteta.
- (2) O odluci iz prijašnjeg stavka Fakultet će se savjetovati sa glavnim sindikalnim povjerenikom.
- (3) O rasporedu i promjeni radnog vremena Fakultet će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radnik i Fakultet će sklopiti kada priroda i opseg posla ili organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.
- (2) 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.
- (3) Radnik koji radi na radnom mjestu s nepunim radnim vremenom ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o duljini radnog vremena, doprinosu u radu i rezultatima rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 36.

- (1) Radnici koji rade na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće ukloniti štetne utjecaje, a radi zaštite njihovog zdravlja, utvrđuje se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena.
- (2) Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao da rade s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 37.

- (1) 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.
- (2) 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 usmeno naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, a prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drugačije ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika, a trudnice, roditelji s djetetom do tri godine života, samohrani roditelji s djetetom do šest godina života i radnici koji rade u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u punom radnom vremenu kod više poslodavaca i radnik koji radi kod više poslodavaca, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (5) Odluku o prekovremenom radu radnika donosi dekan na prijedlog voditelja ustrojstvene jedinice.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 38.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (1) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta, Fakultet 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.

- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) 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.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (6) Fakultet je dužan na zahtjev inspektora rada dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (8) 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.
- (9) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.
- (10) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 39.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- (3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Vrijeme odmora iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- (5) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 40.

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

Tjedni odmor

Članak 41.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor propisan Zakonom.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti 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.

Godišnji odmor

a) Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 42.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana.
- (2) 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.

b) Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 43.

- (1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 44.

- (1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo utvrđuje se tako da se najnižem propisanom broju dana godišnjeg odmora iz kolektivnog ugovora dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

A. Prema složenosti poslova

- | | |
|------------------------------|--------|
| ○ poslovi NKV, PKV, NSS | 1 dan |
| ○ poslovi SSS | 2 dana |
| ○ poslovi prvostupnika (VŠS) | 3 dana |
| ○ poslovi VSS i mr. sc. | 4 dana |
| ○ poslovi u zvanju dr. sc. | 5 dana |

B. Prema dužini radnog staža

- od 6 do 12 godina radnog staža 3 dana
 - od 12 do 18 godina radnog staža 4 dana
 - od 18 do 24 godina radnog staža 5 dana
 - od 24 do 30 godina radnog staža 6 dana
 - od 30 do 36 godina radnog staža 7 dana
 - preko 36 godina radnog staža 8 dana
- C. Prema posebnim socijalnim uvjetima**
- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti 2 dana
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom 3 dana
 - radniku invalidu u skladu sa Zakonom 3 dana
- (2) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.
- (3) U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani, subote i nedjelje.
- (4) Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

c) Rok stjecanja prava na godišnji

Članak 45.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

d) Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 46.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor odnosno radnik koji u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

e) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 47.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Fakultet je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Visina naknade iz stavaka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna tri mjeseca, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (3) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke Fakulteta.
- (4) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (5) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor

redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s Fakultetom.

- (6) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

f) Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 48.

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje dekan.
- (2) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo koristiti najmanje dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvijesti Fakultet ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana prije njegovog planiranog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 49.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji do ukupno 10 (deset) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za:
 - sklapanje braka 5 dana
 - rođenje ili posvojenje djeteta 5 dana
 - smrt bračnog druga, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, djeteta ili unuka 5 dana
 - smrt roditelja bračnog druga 2 dana
 - smrt brata ili sestre 2 dana
 - smrt djeda ili bake 2 dana
 - selidbu u mjestu stanovanja 2 dana
 - selidbu izvan mjesta stanovanja 4 dana
 - elementarne nepogode 5 dana
 - teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja 3 dana
 - nastupanje u kulturnim i sportskim susretima 1 dan
 - darovanje krvi 2 dana
 - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 dana
- (2) 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, posvojitelji i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.
- (4) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika godišnji odmor se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

- (6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.
- (7) Pravo korištenja plaćenog dopusta iz ovog članka je strogo namjensko u cilju oslobađanja od obveze rada i odobrava se temeljem pisanoga zahtjeva radnika.

Članak 50.

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

Neplaćeni dopust

Članak 51.

- (1) Fakultet može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 52.

- (1) Fakultet je obavezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a poglavito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavješćivati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.
- (2) Radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.
- (3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Fakultet o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Fakulteta utvrđene mjere.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 53.

- (1) 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. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) Fakultet je dužan imenovati osobu koja je osim dekana ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (4) Dekan ili osoba iz stavka 3. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji (prijedlog drugačijeg rasporeda radnika ako priroda poslova to omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje, otkaz ugovora o radu i drugo).

- (5) U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštena osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, pri tom pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.
- (6) Ako Fakultet roku iz stavka 4. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje 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.
- (7) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Fakultet u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (8) Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (9) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (10) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (11) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

VIII. ZAŠTITA MAJČINSTVA, MALODOBNIKA I RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 54.

Posebna zaštita na radu, u skladu sa zakonom, Pravilnikom o zaštiti na radu i ovim Pravilnikom, osigurava se ženama, radnicama za vrijeme trudnoće i s malim djetetom, malodobnim radnicama i radnicama koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.

Članak 55.

- (1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na rodiljni dopust sukladno posebnom zakonu koji regulira tu materiju.
- (2) O tome koja će prava, prema odredbama zakona, uporabljivati poslije rodiljnog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnica je dužna pisano obavijestiti organizacijski dio u kojem radi najkasnije 15 (petnaest) dana prije isteka obveznog porodnog dopusta.

Članak 56.

Prava radnice – majke poslije rođenja djeteta može koristiti radnik koji je otac djeteta i radnik – posvojitelj djeteta, u slučajevima i pod uvjetima propisanim posebnim zakonom.

Članak 57.

- (1) Maloljetnom radniku ne može se odrediti da radi dulje od punog radnog vremena i noću.
- (2) Iznimno od odredbi iz prijašnjeg stavka, kada je to prijeko potrebno zbog više sile, maloljetniku se može odrediti da radi noću uz uvjete i po postupku utvrđenom zakonom za odobravanje noćnog rada radnika.

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

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

Članak 58.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 59.

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.

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

Članak 60.

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 liječniku, 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, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 61.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Fakultet o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječniku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) 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.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 62.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela,

ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

- (2) 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.

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

Članak 63.

- (1) Fakultet može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika.
- (2) Radničko vijeće/sindikalni povjerenik će dati Fakultetu 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.
- (3) Ako radničko vijeće/sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 64.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Fakultet ne može osigurati odgovarajuće poslove sukladno Zakonu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove sukladno Zakonu nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 65.

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

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S FAKULTETOM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 66.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Fakulteta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za

njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

- (3) Pravo Fakulteta iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Fakultet saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Fakultet znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Fakultet može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 67.

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

Izum koji je u svezi s djelatnošću Fakulteta

Članak 68.

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti Fakultet ako je izum u svezi s djelatnošću Fakulteta, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.
- (2) Fakultet je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

XII. PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 69.

- (1) Plaću zaposlenih na Fakultetu čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta utvrđeni su Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.
- (4) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete, položajni dodaci i uvećanja plaća, odnosno sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Fakultet izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

- (5) Fakultet ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 70.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.
- (4) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 71.

- (1) 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.
- (2) 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, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (3) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Pravo na povećanu plaću

Članak 72.

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 73.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) 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.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Fakulteta ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (4) Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Zabrana prijebaja

Članak 74.

- (1) 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.
- (2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 75.

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Fakultet i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Fakulteta,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 77.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i Fakultet.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu ili sjedištu
 - nadnevak prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Otkaz ugovora o radu

Članak 78.

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 79.

- (1) Fakultet može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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),
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Fakultet mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (4) Fakultet koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radnika, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (5) Ako u roku iz prethodnog stavka ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 80.

- (1) Fakultet i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Strana ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 81.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) 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 državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 82.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 83.

- (1) 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 da to učini.
- (2) 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 da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 84.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 85.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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 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.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tijekom 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.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Fakultet u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 86.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok utvrđuje se u duljini određenoj Zakonom.
- (2) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (3) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Fakultet je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 87.

- (1) Odredbe 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).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Fakulteta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Fakultet, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok određen Zakonom 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.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 88.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.
- (2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Otpremnina

Članak 89.

- (1) 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.
- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem 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.
- (3) 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. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 90.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Članak 91.

- (1) Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.
- (2) Lakše povrede radnih obveza primjerice su:
 - neopravdano zakašnjavaње na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena,
 - nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
 - nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
 - neobavješćavanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
 - nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena u obavljanju posla,
 - odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla,
 - nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja.

Članak 92.

- (1) Teške povrede radnih obveza primjerice su:
 - nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Fakulteta,
 - zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,

- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
 - kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su radniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
 - odavanje poslovne tajne,
 - neopravdani izostanka s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu,
 - nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Fakulteta,
 - nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Fakulteta od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.,
 - uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je
 - učinjena materijalna šteta,
 - svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije radnika Fakulteta,
 - uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
 - ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 2 (dvije) godine,
 - dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena,
 - kršenje radne discipline, koje ometa postupak rada ili međusobne odnose radnika,
 - odnosno sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Fakulteta i Sveučilišta ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Fakultetu, okrnjenje ugleda Fakulteta ili ometanje postupka rada.
- (2) Sve navedeno može dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.

XV. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 93.

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

Članak 94.

- (1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (2) 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.
- (3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 95.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom.
- (2) Visina štete može se utvrditi i vještačenjem.
- (3) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Fakultet može odrediti naknadu u paušalnom iznosu, ali ne više od 1/4 (jedne četvrtine) radnikove plaće.

Članak 96.

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 97.

- (1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
- (2) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

Odgovornost Fakulteta

Članak 98.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Fakultet je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) 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.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 99.

- (1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- (2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina od kada je šteta nastala.
- (3) Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.
- (4) Potraživanje naknade štete koju Fakultet isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku, koji je štetu prouzročio, u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 100.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko od njegovih prava iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je ono povrijeđeno tj. od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Fakulteta ostvarenje tog prava.
- (2) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

Članak 101.

- (1) Sve odluke o ostvarivanju prava izravno se uručuju radniku na radnom mjestu uz potpis i naznaku nadnevka.
- (2) Odbije li radnik primiti odluku iz prijašnjeg stavka, osoba koja dostavlja načinit će zabilješku s naznakom pokušaja dostave i istog dana je staviti na oglasnu ploču u sjedištu Fakulteta.
- (3) Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

Članak 102.

- (1) Ako radnik nije na radu, odluka iz članka 111. dostavlja se putem dostavljača Fakulteta ili poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu (koju je radnik prijavio Fakultetu).
- (2) Potvrdu o dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač, a primatelj slovima upisuje i dan primitka.
- (3) Odbije li primitak odluke iz prijašnjeg stavka radnik ili odrasli član njegovog obiteljskog domaćinstva ili se utvrdi netočna ili nepotpuna adresa radnika, odluka se idućeg dana stavlja na oglasnu ploču, a danom izvršene dostave smatra se treći dan od dana isticanja na oglasnu ploču.

Članak 103.

U slučaju da radnik ima punomoćnika, odluka se dostavlja punomoćniku.

Članak 104.

- (1) Radnik ima pravo protiv odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti, podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku 15 (petnaest) dana nakon primitka odluke.
- (2) U odluci o ostvarivanju prava Fakultet je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

Članak 105.

Zahtjev za zaštitu prava razmatra i o njemu odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 106.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama dekan ili od dekana ovlaštena osoba će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika i to za slučajeve i na način propisan Zakonom.

Članak 107.

- (1) Dekan ili od dekana ovlaštena osoba dužna je u roku od 15 (petnaest) dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava, nakon brižljivo i svestrano razmotrenog predmeta, donijeti svoju odluku.
- (2) Dekan ili od dekana ovlaštena osoba može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

Članak 108.

- (1) Radnik može u roku od 15 (petnaest) dana od primitka odluke ili proteka roka od 15 (petnaest) dana od uloženog zahtjeva zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (2) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev za zaštitu prava.

Članak 109.

Odredbe ove Glave ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 110.

Radnici zaposleni na Fakultetu imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

XVIII.ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 111.

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona, ostalih zakona, kolektivnog ugovora, te ostalih akata Fakulteta.

Članak 112.

Ako kod Fakulteta nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom.

Članak 113.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu od 28. listopada 2010. godine.

Članak 114.

- (1) Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona.
- (2) O donošenju i mijenjanju Pravilnika o radu Fakultet se mora savjetovati sa radničkim vijećem, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom, a ako nije utemeljeno radničko vijeće sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 115.

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

SINDIKALNI POVJERENIK

DEKAN

izv. prof. dr. sc. Branko Klarin

izv. prof.dr.sc. Srdjan Podrug

KLASA: 003-05/15-02/0004
URBROJ: 2181/206-01-15-0001
Split, 29. rujna 2015.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Fakulteta dana 30. rujna 2015. godine te je stupio na snagu dana 8. listopada 2015. godine.

TAJNICA

Merica Milković, dipl. iur.