

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu obuhvaća Pravilnik o radu usvojen na Fakultetskom vijeću 7.11.2012.g.Klasa: 003-05/12-01/08; URBROJ: 251-72-03-12-1(stupio na snagu 8.12.2012g.) i Izmjene i dopune Pravilnika o radu usvojene na Fakultetskom vijeću 21.9.2015.g. Klasa:003-05/12-01/08; URBROJ:251-72-03-15-3.(stupile na snagu 29.9.2015.g.)

Sveučilište u Zagrebu
Šumarski fakultet
Zagreb, Svetošimunska cesta 25

PRAVILNIK O RADU

(pročišćeni tekst)

studeni, 2015.

Sadržaj

I.	TEMELJNE ODREDBE.....	1
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	2
1.	Popunjavanje radnih mjesta.....	2
2.	Sklapanje ugovora o radu.....	2
3.	Uvjeti za sklapanje ugovora o radu	3
4.	Probni rad	5
5.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	5
6.	Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	6
III.	PRIPRAVNICI	7
IV.	RASPORED RADNIKA.....	8
V.	RADNO VRIJEME.....	9
1.	Puno radno vrijeme	9
2.	Nepuno radno vrijeme	9
3.	Prekovremeni rad.....	9
4.	Preraspodjela radnog vremena	10
5.	Raspored radnog vremena	11
6.	Korištenje radnog vremena.....	11
VI.	ODMORI I DOPUSTI	12
1.	Stanka	12
2.	Dnevni odmor.....	12
3.	Tjedni odmor	12
4.	Godišnji odmor	12
5.	Plaćeni i neplaćeni dopust.....	14
6.	Studijski dopust (sabbatical).....	15
VII.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	16
1.	Zaštita i sigurnost na radu	16
2.	Zaštita privatnosti radnika.....	17
3.	Zaštita dostojanstva radnika	17
4.	Zaštita majčinstva Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama.....	18
VIII.	PLAĆE, NAKNADE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA.....	19
1.	Izvori sredstava za plaće.....	19
2.	Plaće	19
2.1.	Osnovna plaća	20

2.2. Nagrade	20
2.3. Uvećanje plaće.....	20
3. Naknada plaće	20
4. Rokovi i razdoblje isplate plaće	21
5. Drugi novčani i nenovčani primici radnika	22
5.1. Naknada troškova prijevoza	22
5.2. Dnevnicu za službeni put	22
5.3. Terenski dodatak	23
5.4. Naknada za odvojeni život.....	23
5.5. Naknada za korištenje privatnog automobila	23
5.6. Regres.....	24
5.7. Otpremnina pri odlasku u mirovinu	24
5.8. Pomoć.....	24
5.9. Jubilarna nagrada	24
5.10. Božićnica	25
IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA.....	25
1. Rad izvan Fakulteta.....	26
2. Građanska prava i dužnosti	26
X. OBAVEZE RADNIKA	26
XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU	27
1. Načini prestanka ugovora o radu	27
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu	28
3. Otkaz ugovora o radu	28
3.1. Redoviti otkaz poslodavca	28
3.2. Redoviti otkaz radnika	29
3.3. Izvanredni otkaz	30
3.4. Teret dokazivanja	30
3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka	30
4. Otkazni rok	31
5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	32
6. Otpremnina	32
XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	33
XIII. NAKNADA ŠTETE.....	34
1. Odgovornost radnika.....	34
2. Odgovornost poslodavca.....	34
3. Zaštita potraživanja iz radnog odnosa.....	35

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	35
--	----

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se: zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava, obveze i odgovornosti radnika u radnom odnosu i obveze poslodavca, plaće, naknade plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama poslodavca ili na drugom mjestu koje on odredi.

Članak 2.

Radnik-ca, namještenik-ca, službenik-ca, ili drugi radnik-ca (u daljnjem tekstu: radnik) u smislu Zakona o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Šumarski fakultet (u daljnjem tekstu: Fakultet).

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

Članak 3.

Odredbe kolektivnog ugovora, koji obvezuje poslodavca i radnike, a pojedine uvjete rada utvrde povoljnije od onih određenih ovim Pravilnikom, neposredno će se primjenjivati.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa drugačije odrede pisanim sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca primjenjivat će se pravna pravila iz sporazuma. Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe postaju sastavnim dijelom ugovora.

Članak 4.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama voditelja ustrojbene jedinice, u skladu s naravi i vrstom rada.

Fakultet, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svih ugovorenih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Fakulteta i dok njegov uspjeh na radu i organizacijsko-gospodarske prilike to dopuštaju.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Popunjavanje radnih mjesta

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom radi popune slobodnog radnog mjesta donosi dekan Fakulteta (u daljnjem tekstu: dekan), u skladu s ustrojstvom radnih mjesta.

Članak 6.

Postupak izbora u zvanja asistenta, nastavna, znanstveno-nastavna i znanstvena zvanja provodi se na temelju javnog natječaja, na način propisan Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Statutom Sveučilišta u Zagrebu i Statutom Fakulteta.

Odluku o izboru u zvanja i radna mjesta donosi Fakultetsko vijeće.

Članak 7.

Za zasnivanje radnog odnosa Fakultet je obavezan provesti javni natječaj.

Odluku o izboru radnika (nenastavno osoblje) donosi dekan.

Članak 8.

Kod izbora radnika za nenastavne namješteničke poslove, dekan formira stalno ili povremeno povjerenstvo od tri člana, za davanje mišljenja o pristupnicima.

Administrativno-stručni poslovi vezani uz obradu prijava i prikupljanje potrebnih podataka o pristupnicima obavljaju se u Tajništvu.

2. Sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad se ugovorne strane suglase o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. stranama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora,

6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno o načinu određivanja tog odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Fakultet,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

U ime Fakulteta ugovor o radu potpisuje dekan ili osoba koju on ovlasti.

Članak 11.

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

Članak 12.

Ako ugovor o radu koji nije sklopljen u pisanom obliku prestane prije isteka osam dana od početka rada, Fakultet je dužan uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 13.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane čl. 10. ovog Pravilnika.

Članak 14.

Prava i obveze obiju ugovornih strana teku od dana započinjanja rada radnika.

3. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 15.

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

Članak 16.

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 ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

U protivnome, radnik ne može po osnovi svog zdravstvenog stanja ili drugih okolnosti iz stavka 1. ovog članka zahtijevati povoljnije uvjete rada ili neka druga prava, odnosno isticati prigovore pozivom na te okolnosti.

Članak 17.

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

Troškove liječničkog pregleda snosit će Fakultet.

4. Probni rad

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu time da on može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste, za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola
- dva mjeseca za radna mjesta III vrste, za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje
- tri mjeseca za radna mjesta II vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij i
- šest mjeseci za radna mjesta za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij.

Članak 19.

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

Rad radnika za vrijeme probnog rada prati voditelj ustrojbene jedinice ili druga osoba po odluci dekana.

Izvješće o rezultatima probnog rada, osoba koja prati rad radnika treba predati dekaneu najkasnije 10 dana prije isteka tog roka.

Ako radnik na probnom radu ne zadovolji, te bude negativno ocijenjen, prestaje mu radni odnos, a otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen, s otkaznim rokom najmanje 7 dana.

Rješenje iz prethodnog stavka može se donijeti i prije proteka ugovorenog probnog rada ako radnik očito ne zadovoljava na radnom mjestu na koje je zasnovao radni odnos.

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

5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

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

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

6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 21.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih Fakultet ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Fakultet ne smije sklopiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje dulje od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Ograničenje iz stavka 1. i 2. ovog 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 tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme u kojem mora biti naveden razlog za sklapanje tog sljedećeg ugovora o radu.

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

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

Članak 22.

S osobom izabranom na suradničkom radnom mjestu koja radi na projektu ograničena trajanja, ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, dok traje projekt ili njegova dionica na kojoj je angažirana.

Članak 23.

S osobom koja je završila dodiplomski ili diplomski studij može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od najviše šest godina na suradničkom radnom mjestu asistenta.

S asistentom koji je u roku šest godina ili kraćem vremenu završio poslijediplomski studij i doktorirao može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme na suradničkom radnom mjestu sa zvanjem višeg asistenta. Trajanje tog ugovora o radu može biti najviše do isteka razdoblja od ukupno deset godina od zaključenja prvog ugovora o radu.

Članak 24.

Fakultet će suradniku koji ne obrani doktorski rad u propisanom roku produžiti ugovor o radu u slučaju da je rad predan i urudžbiran najmanje 3 mjeseca prije roka.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka produžit će se do završetka postupka obrane, ali ne duže od 6 mjeseci, uz suglasnost mjerodavnih tijela.

Članak 25.

U vrijeme porodnih dopusta, duže bolesti radnika ili drugog člana njegove obitelji, vojne službe, ili drugog opravdanog razloga rokovi za izbor ili reizbor u zvanje i na radno mjesto miruju i neće se uračunavati u rok za izbor.

Članak 26.

Sa znanstvenim novakom zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od šest godina na suradničkom radnom mjestu asistenta u kojem je roku znanstveni novak dužan doktorirati.

Sa znanstvenim novakom koji je doktorirao Fakultet može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme na suradničkom radnom mjestu sa zvanjem višeg asistenta. Trajanje tog ugovora o radu može biti najviše do isteka razdoblja od ukupno deset godina od zaključenja prvog ugovora o radu.

Članak 27.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, bez posebnog otkaza.

III. PRIPRAVNICI

Članak 28.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I do III vrste.

Članak 29.

Ako posebnim propisom nije drukčije određeno pripravnički staž može trajati najviše:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III vrste
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II vrste
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I vrste

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž se može skratiti za jednu trećinu, ako Fakultet ocjeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

Članak 30.

Pripravniku (za nenastavne, namješteničke poslove, na radna mjesta od I-III vrste) određuje se stručna osoba (mentor) koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

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

Mentor je dužan izraditi program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Program sadrži odredbe u svezi s načinom, praćenjem i ocjenjivanjem pripravničkog staža.

Članak 31.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Ispit se polaže pred povjerenstvom od 3 člana koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme odnosno vrste zanimanja kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ga dekan.

Ispit se polaže najmanje osam dana prije isteka pripravničkog staža.

Članak 32.

Povjerenstvo vodi zapisnik o toku pripravničkog ispita i ocjenu donosi većinom glasova.

Ocjena se izražava s: *zadovoljno*, odnosno *nije zadovoljno*.

Članak 33.

Pripravniku, primljenom na neodređeno vrijeme, Fakultet može redovito otkazati, ako ne položi pripravnički ispit.

Pripravniku na određeno vrijeme radni odnos prestaje istekom pripravničkog staža, bez obzira na uspjeh na ispitu.

Članak 34.

Odredbe ovog Pravilnika o pripravnicima ne primjenjuju se na osobe koje se prvi put zapošljavaju, a osposobljavaju se za nastavna, znanstveno-nastavna ili znanstvena zvanja.

IV. RASPORED RADNIKA

Članak 35.

Radnik se raspoređuje na poslove za koje je zasnovao radni odnos, odnosno sklopio ugovor o radu.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

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

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

Članak 38.

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

Članak 39.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora 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. Prekovremeni rad

Članak 40.

Dekan ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe.

Radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog ,odnosno nepunog radnog vremena.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od osmdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno Kolektivnim ugovorom,u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 41.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti voditelj ustrojbene jedinice najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a prekid bi nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 42.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta,
- trudnici i majci djeteta do tri godine starosti te samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti.

Navedebne osobe mogu raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Izjava o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad dostavlja se u Tajništvo, radi evidencije.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena ne bude moguća na temelju kolektivnog ugovora Fakultet će za određivanje preraspodjele zatražiti suglasnost inspektora rada.

Članak 44.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

5. Raspored radnog vremena

Članak 45.

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

Za posebne poslove (radovi u vrtu, šumski radovi, portirska služba i slično) odlukom dekana može se odrediti drugačiji tjedni raspored.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i traje 8 sati, izuzev portira koji rade u smjenskom radu 12/24.

Članak 46.

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

O odluci iz stavka 1. ovog članka dekan će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavaka 1. i 2. ovog članka, može se izmijeniti odlukom dekana zbog potreba uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Fakultet će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Nastavnicima i suradnicima se u radno vrijeme ubraja vrijeme održavanja predavanja, seminara, vježbi, konzultacija, priprema za nastavu, ispita, ocjenjivanja seminarskih radova, mentorstva, ocjenjivanja i obrane stručnog i znanstvenog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe nastavnog i znanstvenog rada, znanstveni rad, sudjelovanje u radu tijela Fakulteta i Sveučilišta, te povjerenstva koja oni imaju.

6. Korištenje radnog vremena

Članak 47.

Pravovremeni dolazak na rad obveza je svakog zaposlenog, te rad treba započeti u točno određeno vrijeme i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena može se obavljati pomoću kontrolnih uređaja ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena. Način kontrole određuje dekan.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu voditelja ustrojbene jedinice.

Izostanci s rada u toku radnog vremena dopušteni su u opravdanim slučajevima, kao npr. zbog liječničkih pretraga, obiteljskih potreba, poziva državnog tijela ili drugog tijela i sl. uz dozvolu voditelja ustrojbene jedinice.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 48.

Radnik koji radi najmanje 6 sat dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme korištenja stanke ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 49.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 50.

Svi zaposleni imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, u pravilu subotom i nedjeljom.

Radniku se za rad na dane tjednog odmora osigurava odmor u toku slijedećeg tjedna, odnosno po odluci dekana.

Radnik ne smije ni u kom slučaju raditi duže od 14 dana neprekidno, bez tjednog odmora.

4. Godišnji odmor

Članak 51.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid duži od 8 dana između dva uzastopna radna odnosa, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 52.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna odnosno 20 radnih dana.

Članak 53

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se tako da se na 18 radnih dana, dodaju dani prema utvrđenim mjerilima:

a) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada - 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danom određenim zakonom - 2 dana

- b) prema složenosti poslova:
- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti 5 dana
 - poslovi VSS 4 dana
 - poslovi VŠS 3 dana
 - poslovi SSS, VKV i KV 2 dana
 - ostali poslovi 1 dan
- c) prema dužini radnog staža:
- od 6 do 12 godina 3 dana
 - od 12 do 18 godina 4 dana
 - od 18 do 24 godine 5 dana
 - od 24 do 30 godina 6 dana
 - od 30 do 36 godina 7 dana
 - preko 36 godina 8 dana
- d) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana
 - invalidu 3 dana
- Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 54

Pravo na godišnji odmor u punom trajanju ne može ostvariti radnik koji:

- u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije radio neprekidno 6 mjeseci
- ako radni odnos prestaje u tekućoj godini

U slučaju iz prethodnog stavka, radniku se odobrava razmjernan dio, odnosno dvanaestina pripadajućeg godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada, pri čemu će se takav dio godišnjeg odmora "preračunati" u dane.

Članak 55.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela, osim ako se s dekanom drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna.

Godišnji odmor u trajanju od dva tjedna, a kojeg radnik mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, ne može se prenositi u iduću kalendarsku godinu. Izuzetak je slučaj kada radnik godišnji odmor ili njegov dio, koji je prekinut ili nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, može prenijeti u iduću kalendarsku godinu i iskoristiti ga do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski 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 godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obavezu obavijesti dekanu ili za to ovlaštenoj osobi najmanje dva dana ranije.

Članak 56.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 57.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje dekan, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika, ali u pravilu u vremenu od 15. srpnja do 31. kolovoza, a dio između Božićnih i Novogodišnjih praznika.

O rasporedu korištenja godišnjeg odmora Fakultet mora obavijestiti radnika najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

5. Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 58.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|-----------------|
| - sklapanja braka | - 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta | - 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka | - 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika | - 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | - 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | - 4 radna dana |
| - dobrovoljnog davanja krvi | - 2 radna dana |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | - 3 radna dana |
| - polaganja stručnog ispita prvi put | - 7 radnih dana |
| - nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama | - 1 radni dan |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo | - 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | - 5 radnih dana |

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

6. Studijski dopust (sabbatical)

Članak 59.

Radniku se može na zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

Radniku dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti Fakultetsko vijeće, ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Fakulteta.

Članak 60.

Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu radnicima se može odobriti dopust najduže do četiri godine.

Radi poslije doktorskog usavršavanja u inozemstvu radnicima se može jednom odobriti dopust najduže do dvije godine.

Radnici koji su na usavršavanju u inozemstvu na temelju stavka 1. i 2. ovog članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine, a u preostalom trajanju usavršavanja Fakultet će im uplaćivati doprinose za zdravstveno i mirovinsko osiguranje.

Ako radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti dekana, dužan je vratiti Fakultetu sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako je razlog viša sila ili bolest.

Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je Fakultetu nadoknaditi sve troškove, osim ako prestaje raditi bez svoje volje.

Sredstva iz stavka 4. ovog članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon znanstvenog ili stručnog usavršavanja.

Članak 61.

Radnicima u znanstveno-nastavnom i znanstvenom zvanju može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno obrazovanje ili za znanstveno-stručni rad.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnici i imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 godina neprekidnog rada na Fakultetu.

Ako radnik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja studijske godine dužan je Fakultetu nadoknaditi troškove.

Članak 62.

Radnicima u znanstveno-nastavnom, nastavnom ili suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi:

- upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada,
- korištenja instrumenata kojih nema na Fakultetu, a potrebni su u radu ili projektu,
- suradnje na projektu.

Članak 63.

U interesu unapređenja nastave i znanstvenog rada, suradnicima, nastavnicima i znanstvenicima može se odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi boravka ili stručnog usavršavanja na drugoj znanstvenoj ili nastavnoj ustanovi u zemlji ili inozemstvu, u trajanju do godine dana.

Na temelju obrazloženog zahtjeva Fakultetsko vijeće donosi odluku, vodeći računa o potrebama procesa i organizacije rada Fakulteta, mogućnostima konkretne organizacijske jedinice koja izvodi nastavu predmeta za supstitucijom nastavnika i slično.

Dužina dopusta i okolnost hoće li biti odobren uz plaćanje ovisi o procjeni interesa Fakulteta i mogućnosti organizacije nastave i znanstvenog rada za predmet na kojem konkretni suradnik, nastavnik ili znanstvenik radi.

Članak 64.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita za stjecanje posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Fakulteta.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 65.

Fakultet se obvezuje poduzimati potrebne mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 66.

Radnici su obvezni Fakultetu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, određenim specijalističkim zvanjima, izborima u zvanja, radu na projektima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti i podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podatci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta, u smislu nemogućnosti ostvarivanja određenih prava po osnovi podataka koje su propustili dostaviti.

Članak 67.

Osobne podatke o radnicima prikuplja, obrađuje, koristiti i dostavlja trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s njim tajnik Fakulteta odnosno referent za kadrovske poslove.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 68.

Dekan je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku uznemiravanja uključujući i spolno uznemiravanje. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, verbalno, neverbalno ili fizičko uznemiravanje spolne naravi.

Uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Dekan je dužan posebnom odlukom imenovati osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezano za uznemiravanje i spolno uznemiravanje, a radi zaštite dostojanstva radnika.

Dekan ili osoba iz stavka 7. ovog članka dužan je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako dekan u roku iz stavka 8. ovog članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je 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 dekan zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu dekanu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio dekana u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 9. i 10. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 69.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika i osobe koja se javlja na natječaj za zapošljavanje, kod donošenja odluke o napredovanju, kod donošenja odluke o dodatnom obrazovanju i usavršavanju.

Diskriminacija može biti izravna i neizravna. Izravna je zbog rase, spola, boje kože, etičke pripadnosti, spolnog opredjeljenja, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, tjelesnih ili duševnih poteškoća, a koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika te uzrokuje neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, kojim se radnik stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika u usporednoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada na izgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja u nepovoljniji položaj po osnovi iz prethodnog stavka radnika u odnosu na drugog radnika u usporednoj situaciji.

Teži oblici diskriminacije smatraju se diskriminacijom počinjenom prema određenom radniku po više osnova iz prethodnih stavaka ovog članka (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponavljana diskriminacija) koja je počinjena kroz dulje vrijeme ili koja teško pogađa žrtvu diskriminacije.

U slučaju sudskog spora zbog diskriminacije po bilo kojoj osnovi, stranka je dužna učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije u zoni radnih odnosa prilikom zapošljavanja, a teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije na Fakultetu.

4. Zaštita majčinstva

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Članak 70.

Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu niti joj ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njen prijedlog radi obavljanja odgovarajućih poslova.

Fakultet ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako zaposlena žena osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisima radi zaštite trudnica.

Članak 71.

Prava roditelja, roditeljska i posvojiteljska prava, kao što su roditeljni dopust, skraćeno radno vrijeme roditelja, prava koje može koristiti djetetov otac, mirovanje radnog odnosa do treće godine života te zabrana otkaza, radnik ostvaruje na temelju odredbi Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama.

VIII. PLAĆE, NAKNADE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Izvori sredstava za plaće

Članak 72.

Fakultet osigurava sredstva za isplatu plaće, naknadu plaće i materijalnih davanja radnicima iz sredstava što stječe:

- iz proračuna Republike Hrvatske
- prihoda ostvarenih na tržištu od obavljanja osnovne djelatnosti i ostalih djelatnosti u svezi s osnovnom, u skladu sa Zakonom, Statutom Fakulteta i drugim općim aktima
- zaklada, fondova, donacija.

Članak 73.

Dio prihoda ostvarenih na tržištu obavljanjem nastavne, znanstvenoistraživačke i stručne djelatnosti, od iznajmljivanja prostora i opreme te zaklada i donacija, Fakultet može upotrijebiti za plaćanje potrebnog rada izvan normiranog, za stimulaciju i nagrađivanje radnika.

Prihode ostvarene na tržištu osnovom ostalih izvora, Fakultet može također djelomično upotrijebiti za plaće radnika.

Visina odnosno postotak izdvajanja i raspored po namjenama sredstava iz prethodnih stavaka određuje se svake godine financijskim planom Fakulteta, u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

2. Plaće

Članak 74.

Za izvršeni rad na Fakultetu radnik ima pravo na plaću.

Prilikom isplate, Fakultet je dužan radniku uručiti obračun plaće.

Članak 75.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

2.1. Osnovna plaća

Članak 76.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovica za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija i uvećanja plaća.

2.2. Nagrade

Članak 77.

Za naročite uspjehe u radu, radnici mogu biti nagrađeni.

2.3. Uvećanje plaće

Članak 78.

Ako radnik radi u posebno nepovoljnim klimatskim uvjetima, vlazi, pojačanoj buci, u uvjetima koji zahtijevaju posebna fizička naprezanja, može im se odobriti uvećanje plaće, prema kolektivnom ugovoru.

Članak 79.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%

Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa radnik i ma pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 80.

Sva pitanja u svezi s plaćama radnika, povećanje plaća i naknade plaća uređuju se sukladno temeljnim postavkama državnog proračuna i gospodarske politike Republike Hrvatske, uredbama Vlade Republike Hrvatske odnosno kolektivnog ugovora.

3. Naknada plaće

Članak 81.

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

Članak 82.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

Članak 83.

Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 84.

U istoj visini kao u prethodnom članku, radnik ima pravo na naknadu za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u svezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, odnosno u drugim slučajevima predviđenim čl. 58-61. ovog pravilnika.

Članak 85.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje. Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 86.

Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 87.

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

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

4. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 88.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec, u pravilu do 15-og u mjesecu, odnosno po odobrenju i dostavi sredstava od strane Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta Republike Hrvatske.

5. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

5.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 89.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini troškova godišnje karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, ako je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.

U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta Republike Hrvatske.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na trošakove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje dekan uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz, uvažavajući racionalnost troškova.

5.2. Dnevnicu za službeni put

Članak 90.

Radnik koji je po nalogu dekana upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnicu i naknadu troškova smještaja.

Članak 91.

Dnevnicu za službeni put u zemlji određuje se posebnim propisom za korisnike državnog proračuna.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za državna tijela.

Članak 92.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Ako radnik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% dnevnice.

5.3. Terenski dodatak

Članak 93.

Ako radnik obavlja poslove i zadatke za Fakultet izvan mjesta svog stalnog prebivališta ali i izvan sjedišta Fakulteta, Fakultet će mu isplatiti terenski dodatak u visini utvrđenoj odgovarajućim propisom za korisnike državnog proračuna, odnosno kolektivnim ugovorom.

Članak 94.

Ako Fakultet na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

Dnevnicica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

5.4. Naknada za odvojeni život

Članak 95.

Ako Fakultet ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Fakulteta, odnosno izvan mjesta rada radnika isplatit će mu naknadu za odvojeni život mjesečno, u visini određenoj posebnim propisom za korisnike državnog proračuna, odnosno kolektivnim ugovorom.

Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život i kad u skladu s odlukom dekana ili ugovorom o radu bude premješten na rad izvan sjedišta Fakulteta, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, Fakultet mu nema obvezu isplaćivati naknadu za odvojeni život.

5.5. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 96.

Ako radnik po nalogu dekana svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Fakulteta isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu određenom posebnim propisom.

Nalog iz prethodnog stavka izdaje se za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

5.6. Regres

Članak 97.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Ukoliko se Vlada Republike Hrvatske i Sindikat dogovore o visini regresa, isplata će se izvršiti u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

5.7. Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 98.

Kad radnik odlazi u mirovinu, Fakultet će mu isplatiti otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Članak 99.

Radnik ima i druga prava na novčane primitke u skladu s posebnim propisima i kolektivnim ugovorom npr. jubilarne nagrade, potpore, pomoć i slično, kad se za to steknu materijalni uvjeti.

5.8. Pomoć

Članak 100.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe odnosno rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika – 2 proračunske osnovice
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice.

Članak 101.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice
- prilikom nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika - u visini 1 proračunske osnovice
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriva participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice.

5.9. Jubilarna nagrada

Članak 102.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca ako navrší:

- 5 godina – u visini 1 osnovice za isplatu jubilarnih nagrada
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice za isplatu jubilarnih nagrada
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice za isplatu jubilarnih nagrada
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice za isplatu jubilarnih nagrada

- 25 godina – u visini 2 osnovice za isplatu jubilarnih nagrada
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice za isplatu jubilarnih nagrada
- 35 godina – u visini 3 osnovice za isplatu jubilarnih nagrada
- 40 godina – u visini 4 osnovice za isplatu jubilarnih nagrada
- 45 godina – u visini 5 osnovica za isplatu jubilarnih nagrada.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Članak 103.

Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole, u visini koja je utvrđena za tu godinu.

5.10. Božićnica

Članak 104.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica), koja je utvrđena za tu godinu za koju se isplaćuje, ukoliko se osiguraju sredstva.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 105.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću Fakulteta, Fakultet će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u s vezi s radom pripadaju Fakultetu.

Na izum kojega radnik ostvari van rada ili koji nema veze s radom, a u s vezi je s djelatnošću Fakulteta, Fakultet ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se naknada za izum radnika.

Visina naknade utvrđuje se prema utrošenom radu, troškovima koje je radnik imao te o učinkovitosti samog izuma.

Visina naknade utvrđuje se dogovorno ili putem vještačenja, a u slučaju neslaganja Fakulteta i radnika, sud određuje primjerenu naknadu.

Članak 106.

Odredbe prethodnog članka odgovarajuće se primjenjuju u slučaju kada Fakultet prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje predloži radnik.

1. Rad izvan Fakulteta

Članak 107.

Znanstveno, stručno ili nastavno djelovanje radnika izvan Fakulteta ne smije biti protivno interesima Fakulteta i Sveučilišta.

Članak 108.

Radnik ne smije bez prethodnog odobrenja dekana, za svoj ili tuđi račun, uz naplatu, obavljati poslove iz djelatnosti Fakulteta (zakonska zabrana utakmice).

Dekan će odobriti rad iz prethodnog stavka ako predviđena aktivnost radnika nije u suprotnosti s njegovim redovnim radnim obvezama i interesima Fakulteta i Sveučilišta.

U protivnome, Fakultet može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete, predaju zarade ili potraživanja iz tog posla.

2. Građanska prava i dužnosti

Članak 109.

Radnicima se ne ograničava njihovo pravo na udruživanje u udruge i obavljanje dužnosti u bilo kojoj udruzi ili političkoj stranci.

Dekan će odobriti rad radnika na dužnostima i aktivnostima na koje je radnika imenovalo predstavničko ili izvršno tijelo državne ili regionalne uprave, ako predviđena aktivnost radnika nije u suprotnosti s njegovim redovnim radnim obvezama i institucijama Fakulteta i Sveučilišta.

X. OBAVEZE RADNIKA

Članak 110.

Radnici su dužni pridržavati se usmenih i pismenih uputa svojih pretpostavljenih, ugovora o radu, Statuta, pravilnika Fakulteta te propisa Republike Hrvatske.

Radnici su obvezni čuvati imovinu, interese i ugled Fakulteta te su o svakom postupanju koje bi, u ili izvan Fakulteta, moglo ići na štetu imovine i interesa, dužni obavještavati pretpostavljene.

Članak 111.

Radnici materijalno i kazнено odgovaraju za imovinu Fakulteta kojom se služe u svom dnevnom radu, te su dužni tu imovinu održavati u urednom i ispravnom stanju.

Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Fakulteta, u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Fakulteta.

Štete nastale na imovini iz prethodnog stavka, ili zbog gubitka iste, radnik je dužan nadoknaditi Fakultetu, ako ne dokaže da štetu nije on skrivio.

Članak 112.

Radnici su obvezni pristojno se i dolično odnositi prema strankama, studentima, poslovnim partnerima, međusobno, te prema pretpostavljenima, kao i izbjegavati svako drugo ponašanje kojime se remeti rad ili poslovanje te nanosi šteta ugledu Fakulteta

Članak 113.

Radnici su dužni čuvati poslovnu i drugu, Statutom Fakulteta ili drugim propisima, utvrđenu tajnu.

Članak 114.

Radnici su dužni obavijestiti Fakultet – Dekanov ured o privremenoj spriječenosti za rad zbog bolesti, a u roku od 3 dana dostaviti liječničku potvrdu s naznačenim očekivanim trajanjem privremene nesposobnosti.

Članak 115.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugih akata Fakulteta mogu imati za posljedicu otkaz radniku, uvjetovan njegovim ponašanjem.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 116.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Fakultet i radnik drugačije ne dogovore
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Uvjeti prestanka radnog odnosa iz točke 3. stavka 1 ovog članka, u odnosu na nastavne i znanstvene radnike propisani su Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 117.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu,
- podatke o reguliranju međusobnih obveza u odnosu na sredstva rada, opremu kojom je radnik zadužen, financijske obveze i slično.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i dekan, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 118.

Ugovor o radu mogu otkazati dekan i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 119.

Dekan mora dostaviti pisanu odluku otkazu ugovora o radu radniku kojemu otkazuje ugovor o radu.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako je u natječajnom postupku za izbor u znanstveno nastavno, nastavno zvanje i odgovarajuće radno mjesto izabrana druga osoba (osobno uvjetovan otkaz),
- ako znanstveni novak dobije negativnu ocjenu rada (osobno uvjetovan otkaz ili otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem),
- ako radnik u natječajnom postupku za izbor u znanstveno-nastavno, nastavno zvanje i odgovarajuće radno mjesto ne podnese prijavu zbog isteka roka na koji je izabran u prethodnom natječaju ili ne bude izabran zbog ne ispunjavanja uvjeta za ponovni izbor (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 120.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Fakultet ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 121.

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

Članak 122.

Fakultet može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Fakulteta;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Fakulteta;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenje znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima, studentima i strankama ili njihovog šikaniranja;
- grubog narušavanja ugleda Fakulteta od strane nastavnika i suradnika;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka Fakultet može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 123.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika dekan je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

Obrana se daje na zapisnik ili u pisanom obliku.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 124.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 125.

Fakultet i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen 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 zbog neke druge osobito važne činjenice uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovorene strane, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 126.

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

Članak 127.

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, dekan je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

3.4. Teret dokazivanja

Članak 128.

Ako dekan otkazuje ugovor o radu, za valjanost otkaza se traže opravdani razlozi koje mora dokazati dekan.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga, ako ugovor otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 129.

Prije redovnog i izvanrednog otkazivanja uvjetovanog radom i ponašanjem radnika, dekan može na prijedlog sindikata formirati povjerenstvo od tri člana za utvrđivanje činjeničnog stanja glede relevantnih činjenica koje se radniku stavljaju na teret.

Povjerenstvo će ispitati činjenice i dekanu predložiti objektivno izvješće o utvrđenom stanju.

Članak 130.

Dekan može prihvatiti obranu radnika ili je odbaciti, ali mora uzeti u obzir izvješće povjerenstva o utvrđenom činjeničnom stanju.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 131.

Otkaz se mora dati u pisanom obliku, s obrazloženjem.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog dopusta, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom 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, vršenja dužnosti građana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nanazočnosti određenim Zakonom.

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.

Članak 132.

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

4. Otkazni rok

Članak 133.

U slučaju redovitog otkaza do prestanka ugovora dolazi tek prestankom otkaznog roka, a otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno godinu dana,
- tri mjeseca, ako radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno deset 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 pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet 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 rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najviše 30 dana, ako se radnik i dekan drugačije ne dogovore.

Članak 134.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 135.

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

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 136.

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).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog 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 Fakultet, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za zaštitu prava iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasni 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 objavljenog roka.

6. Otpremnina

Članak 137.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu.

Članak 138.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina ne može biti manja od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku 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 drugačije ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 139.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava obratiti se dekanu zahtjevom za ostvarivanje toga prava.

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

Članak 140.

Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnog rješenja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 141.

Rokovi iz čl. 136. i 137. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 142.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 143.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 144.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i poštom preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu koju je prijavio Fakultetu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Fakulteta.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 145.

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

Članak 146.

Odluke Fakulteta koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili konstataciju da je odluka konačna.

XIII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 147.

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

Naknada štete iz stavka 1. ovoga članka smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno ili iz krajnje nepažnje, da radnik nije do sada načinio iste.

Članak 148.

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 uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu umišljajnim kaznenim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 149.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Troškove vještačenja snosi radnik koji je štetu uzrokovao.

Članak 150.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Fakultet, dužan je Fakultetu nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 151.

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

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

3. Zaštita potraživanja iz radnog odnosa

Članak 152.

Potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za pet godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja, ako Zakonom o radu ili nekim drugim pravnim aktom nije drukčije određeno.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 153.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave. Pravilnik će se objaviti na oglasnoj ploči i internetskoj stranici Fakulteta.

Članak 154.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan Zakonom o radu.

Članak 155.

O donošenju i mijenjanju Pravilnika o radu Fakultet se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 156.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, niti ugovorom o radu između radnika i Fakulteta, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu i ostalih važećih propisa.

Dekan

prof. dr. sc. Vladimir Jambrekočić, v.r.

Klasa:003-05/12-01/08

URBROJ:251-72-03-15-4