

Na temelju članka 233. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/2014), Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 141/12), članka 28. Statuta Fakulteta građevinarstva, arhitekture i geodezije u Splitu, dekan Fakulteta dana 11. veljače 2015. godine donosi

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu radnika, probni rad radnika, obrazovanje i osposobljavanje za rad, odmori i dopusti, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, zabrana natjecanja s Fakultetom, prestanak ugovora o radu, te ostale odredbe u svezi s radnim odnosom radnika na Fakultetu.
- (2) Riječi i pojmovni sklopovi u ovom Pravilniku koji imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

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

Članak 3.

- (1) Fakultet je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni 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 siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

- (1) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju on za to posebno opunomoći, uz suglasnost sindikalnog povjerenika.
- (2) Netočni 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 5.

- (1) Fakultet je dužan imenovati osobu koja je osim dekana ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

- (2) Dekan ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, 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.
- (3) Ako Fakultet roku iz stavka 2. 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.
- (4) 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.
- (5) Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (6) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (7) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (8) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 7.

- (1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi dekan na prijedlog Fakultetskog vijeća za radnike koji sklapaju ugovor o radu za jedno od suradničkih odnosno nastavničkih zvanja te na prijedlog voditelja ustrojbenih jedinica za ostale radnike.
- (2) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove na Fakultetu raspisuje se javni natječaj osim izuzetaka propisanih granskim kolektivnim ugovorima.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 8.

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

Ugovor o radu na određen vrijeme

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Fakultet s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 14. stavak 3. Zakona o radu mora biti naveden.
- (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 stavka 2. i 3. ovog 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 tog 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. ovog članka.
- (7) Fakultet je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 10.

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

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:
 - stranama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
 - mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
 - nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
 - danu početka rada;
 - očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;
 - otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
 - osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 12.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- Probni rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najviše:
 - za radna mjesta IV. vrste 1 mjesec
 - za radna mjesta III. vrste 2 mjeseca
 - za radna mjesta II. vrste 3 mjeseca
 - za radna mjesta I. vrste 6 mjeseci
- (2) Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.
- (3) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu, o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavak 1. i članka 125. Zakona o radu.
- (5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 13.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Fakultet može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 14.

- (1) Voditelj ustrojbene jedinice u kojoj se zapošljava pripravnik dužan je donijeti program njegova osposobljavanja.
- (2) Program iz stavka 1. ovog članka osobito mora propisivati poslove koje je pripravnik dužan obavljati te način praćenja i ocjenjivanja njegova rada.
- (3) Voditelj ustrojbene jedinice dužan je imenovati pripravniku voditelja iz reda radnika koji je dužan pomagati pripravniku u njegovu osposobljavanju.
- (4) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 15.

- (1) Pripravnički staž traje najduže:
 - za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste 3 mjeseca
 - za obavljanje poslove radnih mjesta II. vrste 6 mjeseci
 - za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste 12 mjeseci.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 16.

- (1) Dekan odnosno osoba koju dekan ovlasti imenuje pripravniku stručnu osobu (mentora) koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.
- (2) Plan i program stručnog osposobljavanja pripravnika donosi mentor.

Stručni ispit

Članak 17.

- (1) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit pred povjerenstvom od tri člana koje imenuje dekan ili osoba koju dekan ovlasti.
- (2) Stručni ispit polažu pripravnici s najmanje srednjom stručnom spremom.
- (3) Članovi povjerenstva moraju imati stručnu spremu najmanje jednaku pripravnikovoj.
- (4) Ispit se polaže usmeno, ili usmeno i pismeno u terminima koje odredi voditelj ustrojbene jedinice.
- (5) Na ispitu pripravnik polaže dio koji se odnosi na poznavanje sustava visokog školstva i dio koji se odnosi na poznavanje propisa ovisno o vrsti poslova na kojoj radi.
- (6) Pripravnik će dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
- (7) Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen Temeljnim kolektivnim ugovorom.
- (8) O polaganju ispita vodi se posebni zapisnik.
- (9) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.
- (10) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Fakultet može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 18.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Fakultet može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (4) Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

IV. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 19.

- (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 zaposlenik pripravan odazvati se pozivu Fakulteta za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposlenik ne nalazi na mjestu gdje 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 i/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 poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Raspored radnog vremena

Članak 20.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje dekan pisanom Odlukom.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 21.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (3) Zaposlenik iz stavka 2. ovog članka čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno (koji radi u punom radnom vremenu) može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju

do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Fakultet, odnosno ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Evidencija radnog vremena

Članak 22.

- (1) Fakultet je dužan voditi evidenciju radnog vremena.
- (2) Na zahtjev radnika ili sindikalnog povjerenika dekan im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovog članka.

Prekovremeni rad

Članak 23.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, zaposlenik na pisani zahtjev dekana mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Izuzetno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava dekana da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev dekan je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 24.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena ili predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoratu rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (7) Fakultet je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (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 iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 25.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (3) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, dekan će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Dnevni odmor

Članak 26.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 27.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 74. Zakona o radu.
- (2) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između sindikalnog povjerenika i Fakulteta ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 28.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) 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.
- (3) Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 29.

- (1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na 18 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema složenosti poslova, dužini radnog staža, rezultatima rada, posebnim socijalnim uvjetima te posebnim uvjetima rada:

1. Prema složenosti poslova:

- | | |
|--|--------|
| ▪ poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti (DR.) | 5 dana |
| ▪ poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveuč. studij ili specijalistički diplomski | |
| ▪ stručni studij odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti (VSS i MR.) | 4 dana |
| ▪ poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij (VŠŠ) | 3 dana |
| ▪ poslovi SSS | 2 dana |
| ▪ ostali poslovi | 1 dan |

2. Prema dužini radnog staža:

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

2. Prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

4. Prema poslovima s posebnim uvjetima rada, naveden u granskom kolektivnom ugovoru

od 2 - 3 dana

Članak 30.

Godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.

Članak 31.

- (1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 32.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Fakultet je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 60. stavka 1. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 33.

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje dekan polazeći od potreba organizacije rada i vodeći računa o potrebama i željama radnika uz obavezu savjetovanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće.
- (2) U pravilu radnici godišnji odmor koriste po završetku ljetnog ispitnog roka, odnosno za vrijeme ljetnih praznika studenata. Preostali dio kolektivnog godišnjeg odmora koristi se između Božića i Nove godine.
- (3) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (4) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s dekanom.
- (5) 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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (6) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti dekana ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 34.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna (dva tjedna radnik mora obavezno iskoristiti u tekućoj godini), radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu obaveznih dva tjedna godišnjeg odmora iz tekuće godine, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.
- (4) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 35.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 36.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana na način određen u članku 28. i 29. Pravilnika i to u slučaju:
 - ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 32. stavka I. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
 - ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz čl. 32. stavka 1. ovog Pravilnika,
 - ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.
- (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka I. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 37.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Plaćeni dopust

Članak 38.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođanje 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.
- (2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od 10 radnih dana tijekom jedne kalendarske godine.

Članak 39.

- (1) Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

▪ sklapanje braka	5 radnih dana
▪ rođenje djeteta	5 radnih dana
▪ smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
▪ smrti brata ili sestre, djeda ili bake bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
▪ selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dan
▪ selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
▪ teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
▪ nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
▪ sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
▪ elementarne nepogode	5 radnih dana
▪ dobrovoljnog darivanja krvi	2 radna dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 40.

- (1) Članom uže obitelji iz članka 38. 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.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.

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

Neplaćeni dopust

Članak 41.

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

Studijski dopust

Članak 42.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:
 - znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
 - sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.
- (2) Uvjeti pod kojima se može odobriti studijski dopust uređuju se granskim kolektivnim ugovorom.

Slobodna studijska godina

Članak 43.

- (1) Nastavnici izabrani u jedno od znanstveno-nastavnih zvanja i na odgovarajućem radnom mjestu mogu jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 godina neprekinutog rada na Fakultetu u znanstveno-nastavnom zvanja i na radnom mjestu koristiti slobodnu studijsku godinu (sabbatical) u skladu s posebnim planom korištenja.
- (2) Korištenje slobodne studijske godine odobrava dekan na prijedlog Fakultetskog vijeća.

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

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

Članak 44.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 45.

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 46.

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, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 47.

- (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 liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) 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 48.

- (1) Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju 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 49.

- (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 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 uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 50.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 48. stavka 1. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 51.

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

VII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S FAKULTETOM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 52.

- (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.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 53.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 54.

- (1) Ukoliko se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, tada se naknada štete određuje u paušalnom iznosu od 200,00 kn.
- (2) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzrokovana:
 - tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
 - napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
 - zakašnjanjem u dolasku na posao,
 - neopravdanim izostankom s rada,
 - nemarnim obavljanjem radnih zadataka.
- (3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Fakultet može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.
- (4) Odluku o odgovornosti radnika i naknadi štete donosi dekan.

Regresna odgovornost radnika

Članak 55.

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.

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 56.

- (1) Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Fakultetu, smanji će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu, ako:
 - se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom na Fakultetu i sredstvima rada Fakulteta; ili
 - je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
 - se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili
 - se radi o manjoj šteti.
- (2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odgovornost Fakulteta za štetu uzrokovanu radniku

Članak 57.

- (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. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 58.

- (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 nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (4) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Izum koji je u svezi s djelatnošću Fakulteta

Članak 59.

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti dekana 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.

X. PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 60.

- (1) Fakultet ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom.
- (2) Plaća iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća osnovnu plaću i 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 radnici ili radniku za obavljeni rad.
- (3) Osnovnu plaća radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koji je raspoređen i osnovica za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (4) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanje plaća.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 61.

- (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 se isplaćuje jednom mjesečno i to najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
- (5) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će ime se isplaćivati plaća.
- (6) Fakultet je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 62.

- (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.

Odsutnost tajnosti plaće

Članak 63.

- (1) Na Fakultetu nema tajnosti plaća.
- (2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika Fakulteta svim radnicima Fakulteta i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.
- (3) Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani vid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika.
- (4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Pravo na povećanu plaću

Članak 64.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.
- (2) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

▪ za rad noću	40%
▪ za prekovremeni rad	50%
▪ za rad subotom	25%
▪ za rad nedjeljom	35%
▪ za smjenski rad	10%
▪ za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže	10%
▪ za rad u turnusu uvećat će se na način kako je uređeno granskim kolektivnim ugovorom	
- (3) Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
- (4) Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
- (5) Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.
- (6) Pravo iz stavka 1. ovog članka neće se međusobno kumulirati.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 65.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

Zabrana prijetoja

Članak 66.

- (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 67.

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

Zaštita radnika

Članak 68.

- (1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

▪ starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
▪ profesionalnog oboljenja; ili
▪ povrede na radu,

dekan je dužan radniku osigurati povoljniju normu bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

- (2) Pod plaćom iz stavka 1. ovog članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (3) Radniku 5 godina pred starosnu mirovinu, majci s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada radnicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 69.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
 - godišnjeg odmora;
 - plaćenog dopusta;
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
 - obrazovanja i stručnog usavršavanja na koji je radnik upućen od strane Fakulteta;
 - obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
 - zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje; i
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom.
- (2) 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.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 70.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.
- (2) Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Regres

Članak 71.

- (1) Zaposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko kolika je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade i sindikata.
- (3) Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do lipnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljnog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 72.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Pomoć

Članak 73.

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 troškovi pogreba;
- smrti radnika - 2 proračunske osnovice;
- smrti supružnika, djeteta i roditelja - 1 proračunska osnovica.

Članak 74.

(1) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana - jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice;
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika - u visini 1 proračunske osnovice;
- rođenja djeteta u visini 50% 1 proračunske osnovice

(2) Nastanak invalidnosti zaposlenika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj ili profesionalnoj nesposobnosti za rad.

(3) Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Naknada trošak prijevoza

Članak 75.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla na način utvrđen Temeljnim kolektivnim ugovorom.

Dnevnice i naknada troška putovanja

Članak 76.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade republike Hrvatske.

(2) Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

- (3) Ako radnik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% dnevnice.
- (4) Dnevnice za putne troškove u inozemstvu obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

Terenski dodatak

Članak 77.

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Fakulteta i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Puni iznos terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (4) Terenski dodatak isplaćuje se na način kako je to utvrđeno propisima za državna tijela.
- (5) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.
- (6) Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 78

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji na način na koji to uređuje granski kolektivni ugovor.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 79.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

Jubilarnе nagrade

Članak 80.

- (1) Radniku će se isplaćivati jubilarна nagrada za rad na Fakultetu odnosno kod istog poslodavca i to za navršenih:

▪ 5 godina	u visini	1 osnovice
▪ 10 godina	u visini	1,25 osnovice
▪ 15 godina	u visini	1,50 osnovice
▪ 20 godina	u visini	1,75 osnovice
▪ 25 godina	u visini	2 osnovice
▪ 30 godina	u visini	2,50 osnovice
▪ 35 godina	u visini	3 osnovice
▪ 40 godina	u visini	4 osnovice
▪ 45 godina	u visini	5 osnovica

- (2) O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.
- (3) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.
- (4) Jubilarna nagrada se isplaćuje sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Dar u prigodi dana Sv. Nikole

Članak 81.

- (1) Svakom radniku roditelju djeteta mlađem od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.
- (2) O visini dara za djecu Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time da ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Božićnica

Članak 82.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).
- (2) O visini božićnice Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time da, ako se dogovor ne postigne, božićnica iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Članak 83.

Fakultet je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Sistematski pregledi

Članak 84.

Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

XII. OZLJEDA NA RADU

Članak 85.

- (1) Ozljedom na radu smatra se:

- ozljeda izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem te ozljeda prouzročena naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je uzročno vezana uz obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,
 - bolest koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nesretnog slučaja ili više sile za vrijeme rada, odnosno obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje je osigurana osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,
 - ozljeda nastala na opisani način koju osigurana osoba zadobije na redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno te na putu poduzetom radi stupanja na posao koji joj je osiguran, odnosno na posao na osnovi kojeg je osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,
 - ozljeda, odnosno bolest i koja nastane kod osigurane osobe i u okolnostima iz članka 13.a Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.
- (2) Ozljedu na radu iz stavka 1. ovog članka, radnik treba prijaviti Upravno-pravnoj službi Fakulteta u roku od 24 sata od nastanka ozljede nakon čega će Fakultet poduzeti daljnje mjere postupanja sukladno Zakonu o zaštiti na radu, Pravilniku o evidenciji, ispravama, izvještajima i knjizi u području zaštite na radu i Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 86.

- (1) 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 opće nesposobnosti za rad,
 - otkazom,
 - odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 87.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 88.

Fakultet i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 89.

- (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) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.
- (3) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Fakultet mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (4) Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- (5) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (6) Fakultet koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (7) Ako u roku od šest mjeseci 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 90.

- (1) Fakultet i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (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 91.

- (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 izvršne 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 92.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 93.

- (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 94.

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

Otkazni rok

Članak 95.

- (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, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.
- (3) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (4) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg je Fakultet u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 96.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik 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,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je na Fakultetu 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.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Ako radnik na zahtjev Fakulteta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Fakultet mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- (5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.
- (7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 97.

- (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, otkazni rok Zakona 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 98.

- (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 99.

- (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. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 100.

Dekan može svoja ovlaštenja u ostvarivanju prava i obveza iz radnih odnosa ili u svezi sa radnim odnosima pisanom punomoći prenijeti na voditelje ustrojbenih jedinica.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 101.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Fakulteta ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Fakultet u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 102.

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

Članak 103.

- (1) Ako kod Fakulteta nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

Članak 104.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu (Klasa: 003-05/13-02/0006, Urbroj: 2181-208-13-0001 (265)) od 8. svibnja 2013. godine.

Članak 105.

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

Članak 106.

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

Klasa: 003-05/15-02/0001
Urbroj: 2181-208-15 -0001 (576)
Split, 11. veljače 2015.

Sindikalni povjerenik:

Doc. dr. sc. Neno Torić



Dekan:

Izv. prof. dr. sc. Boris Trogrlić



Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Fakulteta dana 11. veljače 2015. g. te je stupio na snagu 19. veljače 2015. g.

Glavna tajnica:

Saša Delić, dipl.iur.

