

Fakultet politički znanosti

Sveučilišta u Zagrebu

Zagreb, Lepušićeva 6

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, 2014.

Na temelju članka 125. stavka 1. Zakona o radu ("Narodne novine" broj: 149/09 i 61/2011, 82/12, 73/13), Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 141/12), Fakultetsko vijeće Fakulteta političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom na sjednici održanoj dana 12. lipnja 2014. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje sklapanje ugovora o radu, 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, a pobliže se uređuje:

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

Članak 2.

Radnik u smislu Zakona o radu je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Fakultet.

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

Članak 3.

Fakultet je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Fakulteta u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Fakultet je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo dekan ili osoba koju dekan za to posebno opunomoći.

Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Dekan je dužan imenovati osobu koja je uz njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju rećim osobama u skladu sa zakonom. Imenovana osoba mora uživati povjerenje radnika a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Članak 5.

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

Fakultet štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Fakultet ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika Fakulteta prema studentima ili drugim osobama s kojima zaposlenici Fakulteta dolaze u dodir tijekom njihovog rada na Fakultetu.

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.

Ako Fakultet u roku iz stavka 3. 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.

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.

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.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

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.

Kad se na Fakultetu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, dekan donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa na prijedlog Fakultetskog vijeća.

Svi zaposlenici sklapaju ugovor o radu temeljem javnog natječaja osim izuzetaka propisanih kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

2. 1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 8.

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

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

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

2.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 9.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, Fakultet s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu ne može 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.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

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

2.3. Oblik ugovora o radu

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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.

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

Članak 11.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada.
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. 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,
7. 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,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

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

3.1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka traje najduže šest mjeseci.

Ako je radnik bio odsutan najmanje 10 dana probni rad se može produžiti za onoliko vremena za koliko je radnik bio odsutan.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

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

Članak 13.

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).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

3.3. Način osposobljavanja pripravnika

Članak 14.

Voditelj ustrojbene jedinice u kojoj se zapošljava pripravnik dužan je donijeti program njegova osposobljavanja.

Program iz stavka 1. ovog članka osobito mora propisivati poslove koje je pripravnik dužan obavljati te način praćenja i ocjenjivanja njegova rada.

Voditelj ustrojbene jedinice dužan je imenovati pripravniku voditelja-mentora iz reda radnika koji je dužan pomagati pripravniku u njegovu osposobljavanju.

3.4. Trajanje pripravničkog staža

Članak 15.

Pripravnički staž traje najduže:

- za poslove III. vrste složenosti poslova - 3 mjeseci
- za poslove II. vrste složenosti poslova - 6 mjeseci
- za poslove I. vrste složenosti poslova - 12 mjeseci.

3.5. Stručni ispit

Članak 16.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit pred povjerenstvom od tri člana koje imenuje dekan.

Članovi povjerenstva moraju imati stručnu spremu najmanje jednaku pripravnikovoj.

Ispit se polaže usmeno, ili usmeno i pisano u terminima koje odredi voditelj ustrojbene jedinice.

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.

O polaganju ispita vodi se posebni zapisnik.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Fakultet može redovito otkazati.

3.6. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 17.

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).

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se 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.

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

IV. RADNO VRIJEME

4.1. Pojam radnog vremena

Članak 18.

Radno vrijeme je 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 na drugom mjestu koje odredi Fakultet.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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

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 diplomskih radova studenata te vrijeme stručnog i znanstvenog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe nastavnog i znanstvenog rada, znanstveni rad, sudjelovanje u radu tijela Fakulteta i Sveučilišta te povjerenstava koja oni imenuju.

4.2. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti Fakultet o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem.

4.3. Raspored radnog vremena

Članak 20.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje dekan posebnom odlukom.

4.4. Prekovremeni rad

Članak 21.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Fakulteta mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu se mora obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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 poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Iznimno, umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, poslodavac može na zahtjev radnika omogućiti radniku korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1.5.

4.5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 22.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku

na takav rad. Radnik koji preraspodjelom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

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.

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.

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

Zabranjen je rad maloljetnika preraspodjelom radnog vremena koje bi trajao duže od osam sati dnevno.

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 preraspodjeljenom 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

5.1. Stanka

Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog 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.

Ako priroda posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, dekan će radniku omogućiti da dnevno radi trideset minuta kraće.

5.2. Dnevni odmor

Članak 24.

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

5.3. Tjedni odmor

Članak 25.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 53. Zakona o radu.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

5.4. Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 26.

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

Preračunavanje tjedana godišnjeg odmora u radne dane za potrebe korištenja godišnjeg odmora vrši se na način da se kao tjedan uzima pet radnih dana. Prilikom korištenja godišnjeg odmora subota i nedjelja ne uračunavaju se u radne sate.

5.5. Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 27.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 28.

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

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

Članak 29.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema složenosti poslova, dužini radnog staža, rezultatima rada, posebnim socijalnim uvjetima.

1. Prema složenosti rada radniku se godišnji odmor povećava:

- ako radi na poslovima i radnim zadacima za koje se traži dr.sc.za 5 dana
- ako radi na poslovima i radnim zadacima za koje se traži VSS i mr. sc.za 4 dana
- ako radi na poslovima i radnim zadacima za koje se traži VŠŠza 3 dana
- poslovi sss.....za 2 dana
- ostali posloviza 1 dan

2. S obzirom na radni staž radniku se povećava godišnji odmor:

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

3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

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

4. Godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.

5.6. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 30.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 60. stavka 1. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

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

5.7. Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 31.

U pravilu se godišnji odmor na Fakultetu organizira kao kolektivni odmor za vrijeme ljetnog prekida nastave i u tom vremenu se mora iskoristiti više od polovice ukupnog godišnjeg odmora. Preostali godišnji odmor se koristi tijekom božićnih i novogodišnjih blagdana, za vrijeme zimskog prekida nastave ili u drugom razdoblju, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine, pod uvjetom da se ne remeti redoviti radni proces organizacijske jedinice u kojoj je radnik zaposlen. Odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora donosi dekan Fakulteta, uz obavezu savjetovanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće te o tome, najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora, stručna služba Fakulteta obavještava sve radnike.

Tijekom kalendarske godine radnik može koristiti iznimno dva dana godišnjeg odmora po želji uz uvjet da 2 dana prije korištenja odmora dobije suglasnost dekana.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje dekan na način da radnici godišnji odmor u pravilu koriste od 15. srpnja do 31. kolovoza.

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

5.8. Plaćeni dopust

Članak 32.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

Članak 33.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na korištenje plaćenog dopusta u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka – 5 radnih dana,

- obrana doktorata – 4 radna dana,
- rođenje djeteta – 5 radnih dana,
- smrt člana uže obitelji (supružnik, djeca radnika, roditelji radnika, očuh i maćeha, posvojenici, posvojitelji i unuci radnika) – 5 radnih dana,
- smrt člana obitelji (brat, sestra, djeda i bake radnika kao i roditelja supružnika radnika) – 2 radna dana,
- selidba u isto mjesto stanovanja – 2 radna dana,
- selidba u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana,
- teška bolest roditelja ili djeteta radnika, izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana,
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan,
- elementarna nepogoda koja je teže oštetila imovinu radnika – 5 radnih dana
- dobrovoljno davanje krvi, nakon svakog davanja krvi – 2 radna dana,
- osposobljavanje i usavršavanje za potrebe radničkog vijeća i sindikata – 2 radna dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj člana uže obitelji, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Za svako korištenje plaćenog dopusta, radnik podnosi zahtjev Tajništvu, u kojem navodi razlog i prilaže dokaz zbog kojih traži plaćeni dopust.

Članak 34.

Članom uže obitelji iz članka 33. 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.

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.

5.9. Slobodna studijska godina

Članak 35.

Nastavnici izabrani u jedno od znanstveno-nastavnih zvanja mogu nakon svakih šest godina rada na Fakultetu koristiti dodatnu slobodnu studijsku godinu u skladu s posebnim planom korištenja.

Korištenje slobodne studijske godine odobrava dekan na prijedlog Fakultetskog vijeća.

5.10. Neplaćeni dopust

Članak 36.

Fakultet može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Fakulteta.

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

5.11. Studijski dopust

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

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

Radniku se studijski dopust može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti ustanove.

5.11.1

Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom i 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 u ustanovi, a potrebni su u radu na programu ili projektu
- suradnje na projektu.

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

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

Članak 37.

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

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

6.2. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 38.

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.

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

Članak 39.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

6.4. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 40.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Fakultet (Tajništvo) 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.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

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.

6.5. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 41.

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.

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.

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

Članak 42.

Fakultet može otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika.

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.

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.

6.7. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 43.

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

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 41. stavka 1. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

6.8. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 44.

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

VII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Materijalna prava radnika utvrđena u gl. VII. Pravilnika o radu isplaćuje se na teret državnog proračuna, odnosno, ukoliko nisu predviđena proračunom, na teret vlastitih prihoda ukoliko su prethodno planirana u istima za tekuću godinu. Visinu iznosa materijalnih prava na teret vlastitih prihoda utvrđuje dekan sukladno čl. 13. Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 45.

7. 1. Regres

Radniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora.

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 koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade i sindikata.

Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 46.

7.2. Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

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

7.3. Pomoći

Članak 47.

7.3.1. 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; i
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice.

7.3.2. Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;

- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini jedne proračunske osnovice;
- rođenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti radnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj ili profesionalnoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

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 radnika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopuskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

7.4. Božićnica

Članak 48.

1. Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).
2. O visini božićnice Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, osnovica za božićnicu iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Članak 49.

7.5. Jubilarne nagrade

Radniku će se isplaćivati jubilarna nagrada za rad na Fakultetu odnosno za neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu 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

O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada Republike Hrvatske 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.

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

7.6. Naknada trošak prijevoza

Članak 50.

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

7.7. Dar u prigodi Dana sv. Nikole

Članak 51.

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 sv. Nikole. O visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske 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 Republike Hrvatske i sindikata.

VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S FAKULTETOM

8.1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 52.

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

Ako radnik postupi protivno 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.

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.

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.

Fakultet može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

IX. NAKNADA ŠTETE

9.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 53.

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

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.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

9.2. Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 54.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove tada se naknada štete određuje u paušalnom iznosu od 200,00 kn.

Naknada štete određuje su u paušalnom iznosu ako je prouzrokovana:

- tučnjavom radnika,
- napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- kašnjenjem u dolasku na posao,
- nemarnim obavljanjem poslova.

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

Odluku o odgovornosti i naknadi štete donosi dekan.

9.3. 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 naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

9.4. Smanjenje ili oslobađanje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 56.

Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Fakultetu, umanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da radnik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove; 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. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

9.5. Odgovornost Fakulteta za štetu uzrokovanu radniku

Članak 57.

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

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

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

10.1. Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 58.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

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.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Fakultetu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

10.2. Izum koji je u vezi s djelatnošću Fakulteta

Članak 59.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću Fakulteta, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Fakultet je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

XI. PLAĆE

11.1. Određivanje plaće

Članak 60.

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

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.

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

11.2. Isplata plaće i naknade plaće

Članak 61.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

11.3. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 62.

Fakultet je dužan, najkasnije petnaest (15) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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 koji je bio dužan isplatiti.

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

11.4. Pravo na povećanu plaću

Članak 63.

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.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću40%
- za prekovremeni rad....50%
- za rad subotom.....25%
- za rad nedjeljom.....35%
- za smjenski rad.....10%

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.

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

Dodaci iz ovo članka međusobno se ne isključuju.

Fakultet može svim ili pojedinim zaposlenicima isplatiti stimulativni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja Fakulteta i zalaganju radnika pri ostvarivanju tih rezultata.

Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi dekan.

Zaposlenicima koji uz poslove za koje imaju sklopljen ugovor o radu obavljaju i neke druge dodatne poslove, Fakultet će isplatiti uvećanu plaću odnosno ugovor, razmjerno opsegu i prirodi dodatnih poslova koje oni obavljaju. Odluku o isplati toga dijela donosi dekan.

Uvećana plaća iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odlukom dekana može se odrediti kao stalan ili povremeni dodatak na plaću.

11.5. Dodaci za uspješnost na radu

Članak 64.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama, o čemu odluku donosi dekan Fakulteta.

11.6. Naknada plaće

Članak 65.

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

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

– godišnjeg odmora;

- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje; i
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom. je došlo krivnjom Fakulteta ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

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.

11.7. Zabrana prijeboja

Članak 66.

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

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

11.8. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 67.

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

12.1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 68.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navršši šezdeset pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskog staža, osim ako se Fakultet i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i Fakulteta,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

12.2. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 69.

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

12.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 70.

Ugovor o radu mogu otkazati i Fakultet i radnik.

12.4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 71.

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

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

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

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

Fakultet koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

12.5. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 72.

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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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.

12.6. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 73.

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

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

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

12.7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 74.

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

12.8. Postupak prije otkazivanja

Članak 75.

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.

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.

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, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom.

12.9. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 76.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno manje od jedne godine,
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno jednu godinu,
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvije godine,
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno pet godina,
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno deset godina,
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvadeset godina.

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.

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 stavcima 1. i 2. ovoga članka.

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.

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

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.

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

12.10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 77.

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. ovoga članka radnik prihvati ponudu Fakulteta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Fakultet, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, otkazni rok od 15 dana 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.

12.11. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 78.

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

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

12.12. Otpremnina

Članak 79.

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

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu 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.

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.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

13.1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 80.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima dekan.

13.2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 81.

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

Ako Fakultet u roku od petnaest (15) 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.

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana (15) 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.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 82.

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.

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

Članak 83.

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

Članak 84.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu. 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 85.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od osam (8) dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta.

Dekan

prof. dr. sc. Nenad Zakošek

Ovaj Pravilnik objavljen je 27. lipnja 2014. godine na oglasnoj ploči te je stupio na snagu 8. srpnja 2014.

Zagreb, 8. srpnja 2014.

Klasa: 011-02/11- 02/1

Ur.broj: 251-73-1/02-15-26

Suglasan sindikalni povjerenik:

Izv. prof. dr. sc. Branko Dubravica