

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET POLITIČKIH ZNANOSTI
Zagreb, Lepušićeva 6

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, 2016.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" 93/14) i Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama („Narodne novine“ 141/12, 150/13 i 153/13), Fakultetsko vijeće Fakulteta političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, nakon savjetovanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće, na sjednici održanoj dana 14. siječnja 2016. 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:

- zasnivanje radnog odnosa;
- zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika;
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad;
- radno vrijeme;
- odmori i dopusti;
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad;
- plaće i naknade plaće;
- materijalna prava radnika;
- zabrana natjecanja radnika s poslodavcem;
- naknada štete;
- prestanak ugovora o radu;
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa;
- mjere kontrole
- druga važna pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

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

Članak 3.

Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično - u daljnjem tekstu: radnik) u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Fakultet.

Članak 4.

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

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

Fakultet je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 5.

Fakultet je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan 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 i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Fakultet je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 6.

U radnom odnosu Fakultet i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika.

Prije stupanja radnika na rad, Fakultet je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Sindikata i Fakulteta ili ovim Pravilnikom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Sindikata i Fakulteta,

zakonom ili ovim Pravilnikom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2. 1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 8.

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

Svi zaposlenici sklapaju ugovor o radu temeljem javnog natječaja osim izuzetaka propisanih kolektivnim ugovorom.

2. 2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

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 otkaže 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.

2.3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

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.

Fakultet s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 11. stavka 3. ovog Pravilnika mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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

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

Fakultet je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s Fakultetom ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

2.4. Oblik ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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

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.

Fakultet je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

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

Članak 12.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 11. stavka 3. ovog Pravilnika, mora sadržavati podatke 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 o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj pravilnik koji uređuje ta pitanja.

2.6. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

2.7. Obveza radnika da obavijesti Fakultet o bolesti i nekim drugim okolnostima

Članak 14.

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

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Fakultet.

2.8. Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 15.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Fakultet ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

3.1. Obveze Fakulteta u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika

Članak 16.

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

Fakultet je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Fakultet je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

3.2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 17.

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, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Fakultet će unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

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

Pogrešno evidentirani 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 imenuje osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

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

4.1. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 18.

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 u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

4.2. Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 19.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Fakultet ne može otkazati ugovor o radu.

4.3. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 20.

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.

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

Članak 21.

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 liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je

sposoban za rad, ima pravo vratiti se 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.

Ako Fakultet nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Fakultet mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

4.5. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 22.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Fakultet poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Fakultet radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji zamjenjuje radničko vijeće, a ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

4.6. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 23.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Fakultet ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 22. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 22. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

4.7. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 24.

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

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

5.1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim članka 89., članka 90. stavka 1. i članka 94. ovoga Pravilnika.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

5.2. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 26.

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

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Fakultet je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

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

Članak 27.

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.

5.4. Način osposobljavanja pripravnika

Članak 28.

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.

5.5. Trajanje pripravničkog staža

Članak 29.

- Osposobljavanje pripravnika (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.

5.6. Stručni ispit

Članak 30.

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.

5.7. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 31.

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.

VI. RADNO VRIJEME

6.1. Pojam radnog vremena

Članak 32.

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

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

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 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.

6.2. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 33.

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

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

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, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Fakultet je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

6.3. Raspored radnog vremena

Članak 34.

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

6.4. Prekovremeni rad

Članak 35.

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).

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

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

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 kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

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

6.5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 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.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji zamjenjuje radničko vijeće i Fakulteta, Fakultet 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 48 sati tjedno.

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

Radnik koji preraspodjelom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 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.

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

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

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u preraspodjeljenom ili nejednakom rasporedu radnog vremena iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

6.6. Rad u smjenama

Članak 37.

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Fakulteta koji radnik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Rad u smjenama je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Naknada za rad u smjenama iz stavka 2. i 3. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

VII. ODMORI I DOPUSTI

7.1. Stanka

Članak 38.

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.

7.2. Dnevni odmor

Članak 39.

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

7.3. Tjedni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovoga Pravilnika.

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

Odmor iz stavka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovoga Pravilnika.

7.4. Pravo na godišnji odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

7.5. Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 42.

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 5 radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa na Fakultetu.

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

7.6. Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 43.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 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 VŠSza 3 dana
- poslovi SSSza 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.

Članak 44.

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.

Dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbi stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

7.7. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 45.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 42. stavkom 3. ili 4. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 42. stavka 1. i članka 43. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 42. Ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Ako je Fakultet radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

7.8. Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 46.

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

7.9. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 47.

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. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

7.10. Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 48.

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.

7.11. Plaćeni dopust

Članak 49.

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 50.

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 51.

Članom uže obitelji iz članka 50. 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.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

7.12. Slobodna studijska godina

Članak 52.

Nastavnici izabrani u jedno od znanstveno-nastavnih zvanja mogu nakon svakih šest godina neprekinutog rada na Fakultetu koristiti dodatnu slobodnu studijsku godinu u skladu s Pravilnikom o korištenju slobodne studijske godine.

Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine nastavnik ima pravo na naknadu osnovne plaće.

Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine nastavnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Korištenje slobodne studijske godine odobrava dekan na prijedlog Fakultetskog vijeća.

7.13. Neplaćeni dopust

Članak 53.

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.

7.14. Studijski dopust

Članak 54.

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.

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.

VIII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

8.1. Određivanje plaće

Članak 55.

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 osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

8.2. Isplata plaće i naknade plaće

Članak 56.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

8.3. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 57.

Fakultet je dužan, najkasnije 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.

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

8.4. Pravo na povećanu plaću

Članak 58.

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 radnicima isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja Fakulteta i zalaganju radnika pri ostvarivanju tih rezultata.

Odluku o isplati stimulatívnog dijela plaće donosi dekan.

Radnicima 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., 2. i 3. ovoga članka odlukom dekana može se odrediti kao stalan ili povremeni dodatak na plaću.

8.5. Dodaci za uspješnost na radu

Članak 59.

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

8.6. Naknada plaće

Članak 60.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu, 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 Fakulteta;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo krivnjom Fakulteta ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran;
- i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

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.

8.7. Zabrana prijeboja

Članak 61.

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.

8.8. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 62.

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

IX. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 63.

Materijalna prava radnika utvrđena u glavi IX. ovog Pravilnika isplaćuju 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 64.

9.1. Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

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

9.2. Pomoći

Članak 65.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

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

Članak 66.

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 dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

9.3. Jubilarne nagrade

Članak 67.

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 iz stavka 2. ovoga članka ;
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka ;
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka ;
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 40 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 45 godina – u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka.

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.

9.4. Naknada za trošak prijevoza

Članak 68.

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

9.5. Dar u prigodi Dana sv. Nikole

Članak 69.

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.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

10.1. Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 70.

Radnik je dužan obavijestiti Fakultet 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 71.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Fakulteta, radnik je dužan obavijestiti Fakultet te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi 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. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S FAKULTETOM

11.1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 72.

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.

XII. NAKNADA ŠTETE

12.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 73.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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.

12.2. Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 74.

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, Fakultet može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Odluku o odgovornosti i naknadi štete donosi dekan.

12.3. Regresna odgovornost radnika

Članak 75.

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.

12.4. Smanjenje ili oslobađanje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 76.

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.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

12.5. Odgovornost Fakulteta za štetu uzrokovanu radniku

Članak 77.

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

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

13.1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 78.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrší 65 godina života i 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 potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

13.2. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 79.

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

13.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 80.

Ugovor o radu mogu otkazati i Fakultet i radnik.

13.4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 81.

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),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Fakultet mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti 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 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

13.5. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 82.

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

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 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.

13.6. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 83.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani 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.

13.7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 84.

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

13.8. Postupak prije otkazivanja

Članak 85.

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.

13.9. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 86.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

13.10. Otkazni rok

Članak 87.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

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

13.11. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 88.

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 Fakultet, 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.

13.12. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 89.

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

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

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, radnik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Fakulteta ostvarenje toga prava, s time da mu rok 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.

13.13. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 90.

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.

13.14. Sudski raskid ugovora o radu

Članak 91.

Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

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

13.15. Otpremnina

Članak 92.

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.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

14.1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 93.

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

14.2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 94.

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 (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana (15) za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 98. ovoga Pravilnika.

14.3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 95.

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, a najkasnije u roku od 8 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Fakultet u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. 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.

14.4. Suglasnost radničkog vijeća i sindikata s odlukom Fakulteta

Članak 96.

Ako je Fakultet zatražio suglasnost radničkog vijeća ili sindikata za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva Fakulteta, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako Zakonom o radu za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka radničko vijeće ili sindikat ne dostave Fakultetu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom Fakulteta.

14.5. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 97.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 98.

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 99.

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

Članak 100.

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

Članak 101.

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 102.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 27. lipnja 2014. godine. Klasa: 011-02/11-02/1, Ur.broj: 251-73-1/02-15-26, koji je bio na snazi od 08. srpnja 2014. godine

Članak 103.

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



Dekanica

Lidija Kos-Stanišić
Izv.prof.dr.sc. Lidija Kos- Stanišić

Ovaj Pravilnik objavljen je 15. siječnja 2016. godine na oglasnoj ploči te je stupio na snagu 23. siječnja 2016. godine.

KLASA: 003-05/16-02/01
URBROJ: 251-73/02-16-1
Zagreb, 15. siječnja 2016.

Suglasan sindikalni povjerenik:
Izv.prof.dr.sc. Branko Dubravica



U svojstvu sindikalnog povjerenika Fakulteta političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu ja,
Izv.prof.dr.sc. Branko Dubravica dajem sljedeću

IZJAVU O SUGLASNOSTI

Ovom izjavom izričito izjavljujem da sam sukladno čl. 150. Zakona o radu (NN 93/14), u svojstvu sindikalnog povjerenika koji zamjenjuje radničko vijeće na Fakultetu političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, dana 14. prosinca 2015. godine upoznat s namjerom donošenja novog Pravilnika o radu. Tekst prijedloga novog Pravilnika o radu Fakulteta političkih znanosti Sveučilišta u zagrebu poslan mi je gore navedenog datuma putem službenog e-maila.

Slijedom navedenog, a nakon provedenog savjetovanja s Poslodavcem – Fakultetom političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, u cijelosti sam suglasan s prijedlogom novog Pravilnika o radu te kao sindikalni povjerenik dajem svoju suglasnost za donošenje novog Pravilnika o radu Fakulteta političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu.

Ovu Izjavu dajem pod punom moralnom, radnopravnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću.

Ovu Izjavu sam u potpunosti pročitao, ona predstavlja moju pravu volju i neopoziva je te ju u znak suglasnosti potpisujem.

U Zagrebu, 12. siječnja 2016. godine

Sindikalni povjerenik
Izv.prof.dr.sc. Branko Dubravica