

SVEUČILIŠTE U SPLITU
KINEZIOLOŠKI FAKULTET

PRAVILNIK O RADU
KINEZIOLOŠKOG FAKULTETA U SPLITU

ožujak 2015.

Temeljem odredba čl. 26. Zakona o radu (NN 93/2014), nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom Fakulteta i Odluke Fakultetskog vijeća, te u skladu s odredbama čl. 33. Statuta Kineziološkog fakulteta u Splitu, dekanica Fakulteta (u daljnjem tekstu poslodavac) dana 25. 03. 2015. godine donosi

PRAVILNIK O RADU
KINEZIOLOŠKOG FAKULTETA U SPLITU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje i prestanak radnog odnosa, prava, obveza i odgovornosti u radnom odnosu ili u vezi s radnim odnosom, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu radnika od diskriminacije, plaće radnika, naknade, otpremnine, te druga pitanja važna za radnike zaposlene na Kineziološkom fakultetu u Splitu (u daljnjem tekstu poslodavac).

Članak 2.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

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

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

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

Članak 4.

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

Evidencija o radnicima mora sadržavati podatke o

- radnicima
- radnom vremenu.

Evidencija o radnicima uređena je posebnim Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklopljen je kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način propisana Zakonom o radu.

Članak 7.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupom određenog događaja.

Ukupno trajanje svih 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 privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi taj radnik mogao kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te mu omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

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

1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava
4. danu otpočinjanja rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 6, 7, 8 i 9. ovog članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca 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.

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac mora omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

3. Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada regulirano je Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta na Kineziološkom fakultetu u Splitu.

Članak 15.

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

Probni rad prati i ocjenu daje neposredni voditelj radnika. Ako radnik ne zadovolji u probnom roku (a prije isteka probnog roka) dat će mu se otkaz ugovora o radu u skladu s Zakonom.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 16.

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

Radnik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, a naročito kad se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova
- privremenim poslovima na obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata.

P

Članak 18.

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

Članak 19.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.

III. PRIPRAVNICI

Članak 20.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 21.

Ako zakonom nije drukčije određen pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- | | |
|---|------------|
| - za obavljanje poslova radnog mjesta I vrste | 1 godina |
| - za obavljanje poslova radnog mjesta II vrste | 6 mjeseci |
| - za obavljanje poslova radnog njesta III vrste | 3 mjeseca. |

Članak 22.

Prispravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika, pratiti njegovo osposobljavanje i tijekom pripravničkog staža, odnosno na njegovu kraju, provjeriti pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad.

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

Članak 23.

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.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 24.

P

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu kako odredi poslodavac.

Članak 25.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Način vođenja evidencije radnog vremena uredit će se posebnim pravilnikom u skladu s pravilnikom nadležnog Ministarstva.

Članak 26.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno. Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici i s pravom na kraće radno vrijeme.

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

Radnik ne može sklopiti ugovor o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 28.

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

Članak 29.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem (poslodavcima). Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom. Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna se plaća određuje razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Fakultet je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je sklopio ugovor o radu za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, ako na Fakultetu postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 30.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka jedan ovog članka, te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuje se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i druga prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev dekana dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava dekana da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev dekana je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 32.

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

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

Članak 33.

Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetnom radniku.

Trudnica, roditelji s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako poslodavcu dostave pisanu izjavu o pristanku na takav rad.

Članak 34.

Zbog povećanja opsega poslova u određenom vremenu, radi prirode određenih poslova, uštede energije, za dane državnih blagdana i u drugim sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena ne bude moguća na temelju kolektivnog ugovora, odnosno sporazuma između sindikalnog povjerenstva i poslodavca, poslodavac će za određivanje preraspodjele zatražiti suglasnost inspekcije rada.

Članak 35.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, može trajati duže od 48 sati tjedno ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da je radnik dao pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

5. Raspored radnog vremena

Članak 36.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana.

Dnevno radno vrijeme jednokratno je i/ili dvokratno zbog prirode posla.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati.

Članak 37.

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

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

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

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

6. Korištenje radnog vremena

Članak 38.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se na način propisan Pravilnikom o evidenciji radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz odobrenje neposrednog rukovoditelja.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 39.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje dekan.

2. Dnevni odmor

Članak 40.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata, kojemu se pribraja dnevni odmor iz čl. 47.

Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom.

4. Godišnji odmor

Članak 42.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje 4 tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana.

Članak 43.

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

Subota se **ne** uračunava u dane godišnjeg odmora.

Članak 44.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i uvjeta rada, doprinosa radnika u radu, dužine radnog staža, posebnih socijalnih uvjeta u kojima radnik živi, zdravstvenog stanja radnika kao i dobrovoljni davatelj krvi.

Članak 45.

Primjenom spomenutih kriterija iz prethodnog članka trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu s Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje kako slijedi:

- | | |
|------------------------------|--------|
| - prema složenosti poslova: | |
| poslovi za koje se traži dr. | 5 dana |
| poslovi VSS i mr. | 4 dana |
| poslovi VŠŠ | 3 dana |

poslovi SSS	2 dana
ostali poslovi	1 dan
- prema dužni radnog staža:	
od 6 do 12 godina	3 dana
od 12 do 18 godina	4 dana
od 18 do 24 godine	5 dana
od 24 do 30 godina	6 dana
preko 30 godina	7 dana
- prema posebnim uvjetima rada:	
roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti	2 dana
roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 dana
invalidu	3 dana
- prema posebnim uvjetima rada:	
za poslove iz čl. 51. st. 1., alineja 1. i 2.	
Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje	3 dana
za poslove iz čl. 51. st. 1. alineja 3. i 4.	
Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje	2 dana
za poslove iz čl. 51. st. 1. alineja 5.	
Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje	1 dan

Članak 46.

Radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Ako je radnik zasnovao radni odnos tijekom kalendarske godine, a nema 6 mjeseci radnog staža kod poslodavca neprekidno, ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Privremena nesposobnost za rad, vojna vježba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 2. ovog članka.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz uvjet da o tome pismeno obavijesti neposrednog voditelja, najkasnije 3 dana prije korištenja.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Fakultetsko vijeće, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika i uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

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

Članak 47.

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

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

Naknada iz Stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

P

Članak 48.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 7 radnih dana, ako nije drugačije određeno kolektivnim ugovorom, u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanja braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 radni dan |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 2 radna dana |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 2 radna dana |
| - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| - dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana. |

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

Članak 49.

Radnik ima pravo i na više od sedam radnih dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini u slučaju kada je na temelju odluke Fakultetskog vijeća ili dekana upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili kada je za istog radnika u tijeku iste godine izuzetno nastupio slučaj potrebe dopusta iz prethodnog člana. Broj dana korištenja plaćenog dopusta u slučaju kada se radnik upućuje na obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje utvrđuje se odlukom Fakultetskog vijeća odnosno dekana.

Nastavnici izabrani u jedno od znanstveno – nastavnih zvanja mogu jednom u sedam godina, nakon šest radnih godina rada na Fakultetu, koristiti plaćenu slobodnu studijsku godinu (sabbatical) radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja (pisanje udžbenika, priručnika, monografija i sl.).

6. Neplaćeni dopust

Članak 50.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA; ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 51.

Poslodavac je dužan primijenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unaprjeđenju zaštite na radu.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanim s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, spriječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 52.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka, određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl. Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 53.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 54.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac 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 tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 55.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu iz radnog odnosa.

Članak 56.

Osobe ovlaštene kod poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su dekan i tajnik.

Članak 57.

Kad osoba iz čl. 55. ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi spriječavanja nastavka uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, osoba iz čl. 55. ovog Pravilnika ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnost uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju osoba iz čl. 55. ovog Pravilnika i radnik, koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i slično.

Članak 58.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, osoba iz čl. 55. ovog Pravilnika će upozoriti ovlašteno tijelo poslodavca na potrebu hitnoga poduzimanja mjera kojima se spriječava nastavak uznemiravanja.

Članak 59.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu – radnika drugog poslodavca, osoba iz čl. 25. ovog pravilnika će bez odgode obavijestiti njegovog poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim radnikom.

Članak 60.

Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz čl. 55. ovog Pravilnika, koja je rješavala pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisnik iz članka 56. ovog Pravilnika.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 61.

Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog Kolektivnim ugovorom

P

Plaća iz stavka jedan obuhvaća osnovnu plaću, i sva dodatna davanja bilo koje vrste koje poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, Kolektivnog ugovora, pravilnika isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i nakada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

Ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15-og dana u narednom mjesecu.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine, poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cjelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaća ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka su ovršne isprave.

1.1. Osnovna plaća

Članak 62.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi, te dodatka na plaću.

Članak 63.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 64.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, koju donosi Vlada Republike Hrvatske.

Članak 65.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom, Zakonom o osnovici plaće u javnim službama, Odlukom Vlade RH.

Članak 66.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

1. Osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećat će se:

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

9

- za smjenski rad 10%;
 - za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže 10%; i
 - za rad u turnusu uvećat će se na način kako je uređeno granskim kolektivnim ugovorom.
2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
 3. Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.
 4. Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.
 5. Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.
 6. Naknada za rad u smjenama iz stavka 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni
 7. Noćni rad je rad zaposlenika u vremenu između 22 sata i 6 sati idućeg dana.
 8. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
 9. Rad po pozivu (prema odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 2. ovoga članka i tako se plaća.
 10. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.
 11. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

2. Naknada plaće

Članak 67.

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

Članak 68.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uključujući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 69.

Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio u posljednjem mjesecu.

Članak 70.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju radnik

ima pravo na naknadu plaće prema odredbama Kolektivnog ugovora i propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 71.

Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće prethodnog mjeseca.

Članak 72.

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

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

Članak 73.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

3. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

3.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene utvrđenoj Kolektivnim ugovorom.

3.2. Dnevnica za službeni put

Članak 75.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Članak 76.

Visina dnevnica za službeni put u zemlji utvrđuje se u skladu s propisima o iznosima naknada, potpora, nagrada, dnevnica, stipendija i otpremnina za korisnike državnog proračuna.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za korisnike državnog proračuna.

Članak 77.

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

P

Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne i duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

3.3. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 78.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini utvrđenoj u članku 72. stavak 1. ovog pravilnika.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

3.4. Otpremnina

Članak 79.

Kad radnik odlazi u mirovinu, poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

Članak 80.

Radnik ima pravo i na druge novčane i nenovčane primitke utvrđene kolektivnim ugovorom, odnosno odlukom Vlade Republike Hrvatske.

Radniku se može dati prigodna novčana nagrada povodom božićnih i novogodišnjih blagdana u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade.

Odluku o dodjeli prigodne novčane nagrade donosi dekan za svaku kalendarsku godinu. Istu ostvaruju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu na Fakultetu.

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 81.

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

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

Podatke o izumu iz stavka 2. ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 2. ovog članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Kolektivnim ugovorom.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu prestaje:

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

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 83.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- datumu prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i dekan.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 84.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 85.

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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).

Članak 86.

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

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

Članak 87.

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

Članak 88.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ako radnik nastavi kršiti obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 89.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 90.

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

Članak 91.

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

Članak 92.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

P

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 93.

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

3.5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 94.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz prethodnog stavka radnik prihvati ponudu poslodavca, 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 koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

3.6. Postupak prije otkazivanja

Članak 95.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac 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, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

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

Članak 96.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 97.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Članak 98.

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

Članak 99.

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

5. Otpremnina

Članak 100.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 101.

Kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina se visina se ne smije odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Članak 102.

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

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 103.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od dekana ostvarivanje tog prava.

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

Zaštitu povrijedenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primijenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 104.

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

Članak 105.

Rokovi iz članka 103. i 104. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 106.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 107.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi dekan.

Članak 108.

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

Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti poštom, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca. Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 109.

Utvrđuje se da su svim zaposlenicima Fakulteta dodijeljeni pretinci za poštu koji se nalaze u prostorijama Fakulteta. Smatra se kako je dostava pismena poslanih od strane Fakulteta uredno izvršena i dostavom putem navedenih pretinaca.

Svi zaposlenici Fakulteta su dužni dostavljena pismena predizati redovito, te brinuti o urednom preuzimanju pošte.

Pismena će dostavljati osoba koju za to posebno ovlasti dekan Fakulteta (u daljnjem tekstu: dostavljač).

Pri dostavi pismena, dostavljač će voditi evidenciju dostave na način da naznači pismeno koje se dostavlja, osobu kojoj se dostavlja i dan kada je isto stavljeno u pretinac.

Svako pismo dostavljeno u pretinac smatra se uredno dostavljenim zaposleniku Fakulteta kojem je upućeno po isteku 8 dana od dana dostave navedene u evidenciji dostave pismena.

Ako će zaposlenik Fakulteta zbog opravdanog razloga biti spriječen neko vrijeme podizati poštu iz poštanskog pretinca dužan je o tome obavijestiti Fakultet minimalno 8 dana prije, te ostaviti adresu na koju će mu se pošta dostavljati. Za slučaj da na navedenu adresu zaposlenik Fakulteta ne zaprimi poslano pismo dostava će se smatrati uredno izvršenom sukladno odredbama st. 4. i 5. ovog članka.

Dekan Fakulteta može ukinuti dostavu putem poštanskog pretinca pojedinom zaposleniku Fakulteta ako utvrdi da ta osoba pokušava zloupotrijebiti ovakav način dostave.“

Članak 110.

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

Članak 111.

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

Članak 112.

U slučaju spora iz radnih odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

U slučaju spora u vezi s randim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju o random vremenu na propisan način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 113.

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

Članak 114.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim (krivičnim) djelom, s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 115.

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

Članak 116.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 117.

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

2. Odgovornost poslodavca

Članak 118.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 119.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godine.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 120.

Izmjene i dopune ovog pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 121.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku odnosi se jednako na muški i ženski rod.

Članak 122.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku odnosi se jednako na muški i ženski rod.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Kineziološkog fakulteta u Splitu od 01. 07. 2010. godine.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči

dana 26. 03. i stupio je na snagu dana 02. 04. 2015.



DEKANICA:

Prof. dr. sc. Đurđica Miletić

Sindikalni povjerenik:.


Doc. dr. sc. Marko Erceg

Klasa: 003-05/15-02/001

Ur. Broj: 2181-205-02-01-15-008

Sveučilište u Splitu
Kineziološki Fakultet
N.Tesle 06, 21000 Split
Republika Hrvatska



University of Split
Faculty of Kinesiology
N.Tesle 06, 21000 Split
Republic of Croatia

centrala: +385(21)302-440, dekanat: +385(21)302-447, fax: +385(21)385-382, MB: 2393255, OIB: 57848936921, IBAN: HR45 2330003-1100399873, www.kjfst.hr

Klasa: 003-08/15-07/001

Urbroj: 2181-205-02-01-15-0063

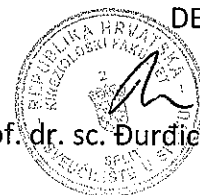
Split, 25. 03. 2015.

U skladu s odredbama čl. 51. Statuta Kineziološkog fakulteta u Splitu Fakultetsko vijeće na svojoj sjednici održanoj dana 25. 03. 2015. godine donijelo je

ODLUKU

Usvaja se Pravilnik o radu Kineziološkog fakulteta u Splitu koji je sastavni dio ove Odluke.

DEKANICA:



Prof. dr. sc. Đurđica Miletić

Dostaviti:
Pravnoj i kadrovskoj službi
Pismohrana

p