

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu (NN 93/14), (u daljnjem tekstu: Zakon) i sukladno članku 13. Statuta Fakulteta zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci od 20. studenog 2014. godine (u daljnjem tekstu: Statut) dekan Fakulteta, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) na Fakultetu zdravstvenih studija u Rijeci (u daljnjem tekstu: Poslodavac), uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- posebni uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa,
- plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika,
- zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba,
- prestanak ugovora o radu,
- prava i obveze u radnom odnosu,
- povrede obveza iz radnog odnosa,
- naknada štete,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju, te
- druga važna pitanja u svezi s radom.

Pravilnik se primjenjuje izravno na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.

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

Članak 2.

Poslodavac je obvezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

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

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

Članak 3.

Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

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

Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podaci koji se odnose na nastavnu, znanstvenu i stručnu djelatnost radnika kod Poslodavca.

Članak 4.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika.

Članak 5.

Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se izravno odredbe kolektivnog ugovora.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom ugovora o radu.

II. POSEBNE ODREDBE

II. 1. Zasnivanje radnog odnosa - uvjeti

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

Ako Poslodavac 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.

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

1. ugovornim stranama 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 te,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Članak 7.

Radni odnos može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i Pravilnikom o ustrojstvu radnih mjesta.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se diplomom/svjedodžbom, domovnicom, rodnim listom, uvjerenjem o općoj zdravstvenoj sposobnosti i drugim javnim ispravama po potrebi.

Članak 8.

Pri sklapanju ugovora o radu 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 onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

II.2. Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 9.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj. Javni natječaj se objavljuje sukladno odredbama kolektivnih ugovora u dnevnom tisku.

Javni natječaj iz stavka 1. ovoga članka ne mora se raspisati u slučaju:

- sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme radi zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- popunjavanja radnog mjesta premještanjem unutar Poslodavca,

- u drugim sličnim opravdanim slučajevima uz obveznu pisanu suglasnost osobe ovlaštene za zastupanje sindikata.

Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

II. 3. Izbor kandidata

Članak 10.

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje dekan na temelju obrazloženog prijedloga posebnog povjerenstva o izboru kandidata i ispunjavanju općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 11.

Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

Ako radnik ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu bez opravdanog razloga, ugovor će se raskinuti.

Članak 12.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna s općim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

II. 4. Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad

Članak 13.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti kandidata, o čemu u svakom pojedinačnom slučaju odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Provjera se može obavljati kao audicija, putem testiranja, izradom pisanog rada, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

U slučaju negativnog rezultata provjere, ne može se donijeti odluka o izboru.

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti putem probnog rada može se odrediti za radna mjesta utvrđena kolektivnim ugovorom.

Probni radnik može trajati najdulje :

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovana škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema i

- četiri mjeseca za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Članak 15.

Provjera stručnih i radnih sposobnosti putem probnog rada može se odrediti za radna mjesta utvrđena kolektivnim ugovorom.

Probni rok može trajati najdulje:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema,
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema i
- četiri mjeseca za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Članak 16.

Za radnika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen u ugovoru o radu.

Članak 17.

Probni rad može se produljiti najdulje onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan, o čemu odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu.

Članak 18.

Dekan ili od dekana ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu istodobno će odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom rada, kao i oblik praćenja i ocjenjivanja radnikovih rezultata u radu.

Povjerenstvo iz prijašnjeg stavka sastoji se od 3 (tri) člana. Svaki član mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.

Članak 19.

Ocjena mjerodavnog povjerenstva iz članka 18. ovog Pravilnika o rezultatu probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena dekanu, prije isteka vremena određenog za probni rad.

Članak 20.

Ako mjerodavno povjerenstvo iz članka 18. ovog Pravilnika tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, dekan ili od dekana ovlaštena osoba će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 14 (četrnaest) dana.

Radnik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka previđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Članak 21.

Radnik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave otkaza iz članka 20. ovog Pravilnika.

Članak 22.

Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.

II. 5. Vrijeme trajanja radnog odnosa

a) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 23.

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

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

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

b) Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 24.

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

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Kolektivnim ugovorom može se ograničiti ili proširiti mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

Poslodavac smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Članak 25.

Radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ugovor prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici i volonteri

Članak 26.

Poslodavac može zasnovati radni odnos s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, u svojstvu pripravnika.

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

Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Znanstveni novaci i asistenti ne smatraju se pripravnicima.

Članak 27.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao i radi obavljanja pripravničkog staža, te mu radni odnos prestaje po sili zakona, protekom roka na koji je sklopljen ugovor o radu.

Odluku o sklapanju ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme s pripravnikom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 28.

Pripravnički staž traje najduže:

- | | |
|--------------------------|--------------|
| - za poslove treće vrste | - 3 mjeseca, |
| - za poslove druge vrste | - 6 mjeseci, |
| - za poslove prve vrste | -12 mjeseci. |

U tijeku pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe sukladno programu stručnog osposobljavanja pripravnika kojeg donosi Poslodavac. Za praćenje praktične izobrazbe pripravnika imenuje se voditelj/mentor.

Radi potrebnog osposobljavanja, pripravnik se može tijekom pripravničke izobrazbe uputiti na rad kod drugog poslodavca, ukoliko se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Poslodavca.

III.2. Osobe na stručnom osposobljavanju bez prava na plaću

Članak 29.

Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju ugovora o stručnom osposobljavanju bez prava na plaću s osobom koja je završila odgovarajuće školovanje (bez zasnivanja radnog odnosa-volonterski rad) radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se je školovala, uz uvjete utvrđene Zakonom.

Osobama iz prijašnjeg stavka rad traje toliko koliko traje i pripravnički staž.

Za obavljanje rada u smislu odredbe stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor u pisanom obliku.

IV. RADNO VRIJEME

IV.1. Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena

Članak 30.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

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

Radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu.

Članak 31.

Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Poslodavac.

O odluci iz prijašnjeg stavka Poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

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

IV.2. Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radnik i Poslodavac će sklopiti kada priroda i opseg posla ili organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.

Članak 33.

Radnik koji radi na radnom mjestu s nepunim radnim vremenom ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o duljini radnog vremena, doprinosu u radu i rezultatima rada.

IV.3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 34.

Radnici koji rade na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće ukloniti štetne utjecaje, a radi zaštite njihovog zdravlja, utvrđuje se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao da rade s punim radnim vremenom.

IV.4. Prekovremeni rad

Članak 35.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

IV.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 dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između sindikata i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorcu rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

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

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

Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

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

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

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

V. ODMORI I DOPUSTI

V.1. Stanka

Članak 37.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između sindikalnog povjerenika i Poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

V.2. Dnevni odmor

Članak 38.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

V.3. Tjedni odmor

Članak 39.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 38. ovog Pravilnika.

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

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi subotom i nedjeljom.

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

V.4. Godišnji odmor

a) Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 40.

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

Maloljetni 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 pet tjedana.

b) Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 41.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, te subote i nedjelje ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 42.

Dužina godišnjeg odmora traje minimalno četiri tjedna (20 radnih dana) i povećava se prema složenosti poslova, dužini radnog staža, rezultatima rada, te posebnim socijalnim uvjetima u kojima radnik živi, primjenom slijedećih kriterija:

A. Poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti	5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti	4 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij	3 dana
- poslovi SSS	2 dana
- ostali poslovi	1 dan
B. Temeljem radnog staža	
- od 6 do 12 godina radnog staža	3 dana
- od 12 do 18 godina radnog staža	4 dana
- od 18 do 24 godina radnog staža	5 dana
- od 24 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 do 36 godina radnog staža	7 dana
- preko 36 godina radnog staža	8 dana

C. Temeljem uvjeta rada

Rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, izloženost izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada:

- za poslove iz čl. 57. st. 1. alineja 1. i 2. Kol. ugovora za znanost i visoko obrazovanje 3 dana
- za poslove iz čl. 57. st. 1. alineja 3. i 4. Kol. ugovora za znanost i visoko obrazovanje 2 dana
- ostali radnici 1 dan

D. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta

- radniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti 2 dana
- roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom 3 dana
- radniku invalidu u skladu sa Zakonom 5 dana

Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.

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

c) Rok stjecanja prava na godišnji

Članak 43.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom u smislu stavka 1. ovoga članka.

d) Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 44.

Radnik ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka utvrđenog zakonom, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka utvrđenog zakonom te,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja, osim za slučaj prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu kada radnik ima pravo na puni godišnji odmor.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

e) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 45.

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 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 81. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

f) Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 46.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Godišnji odmor se može koristiti i izvan termina određenog odlukom dekana uz pismenu suglasnost pročelnika ustrojbene jedinice odnosno voditelja službe.

g) Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 47.

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.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora poslodavci su dužni omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

h) Prenošnje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu

Članak 48.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. Zakona o radu, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

V.5. Plaćeni dopust

Članak 49.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji do ukupno 10 (deset) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za:

- sklapanje braka	5 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka	5 dana
- smrt roditelja bračnog druga	2 dana
- smrt brata ili sestre	2 dana
- smrt djeda ili bake	2 dana
- selidbu u mjestu stanovanja	2 dana
- selidbu u drugo mjesto stanovanja	4 dana
- elementarne nepogode	5 dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 dana
- dobrovoljno darivanje krvi	2 dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Pravo korištenja plaćenog dopusta iz ovog članka je strogo namjensko u cilju oslobađanja od obveze rada.

VI. STUDIJSKI DOPUSTI

Članak 50.

1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

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

2) Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti ustanove.

Članak 51.

- 1) Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu zaposlenicima se može odobriti dopust najdulje do četiri godine.
- 2) Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu zaposlenicima se može jednom odobriti dopust najdulje do dvije godine.
- 3) Zaposlenici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine.
- 4) Ako zaposlenik napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca, dužan je vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.
- 5) Po završetku usavršavanja zaposlenik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je poslodavcu nadoknaditi sve troškove.
- 6) Sredstva iz stavka 5. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

VI.1. Slobodna studijska godina (sabbatical)

Članak 52.

- 1) Zaposleniku u znanstvenom zvanju znanstvenog suradnika, višeg znanstvenog suradnika i znanstvenog savjetnika i na odgovarajućem radnom mjestu te zaposleniku u znanstveno-nastavnom zvanju docenta, izvanrednog i redovitog profesora i na odgovarajućem radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstvenostručni rad.
- 2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 godina neprekidnog rada u znanstvenom ili znanstveno-nastavnom zvanju i na radnom mjestu u istoj ustanovi.
- 3) Ako zaposlenik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja studijske godine dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove.

Članak 53.

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.

Članak 54.

Za trajanja radnog odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja sveukupno plaćeni dopust zaposleniku odobren temeljem članka 50. i 51. ovoga Pravilnika ne može biti duži od pet godina.

Članak 55.

U slučaju polaganja specijalističkog ispita, obrane doktorata, stručnih i drugih ispita, odlaska na kongrese, simpozije, savjetovanja i sl. radniku se može odobriti plaćeni dopust od 15 radnih dana.

Članak 56.

Radnicima koji su u postupku stjecanja specijalizacije, može se odobriti plaćeni dopust.

Članak 57.

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

Članak 58.

Odluku o plaćenom dopustu uz pismenu suglasnost pročelnika ustrojbene jedinice odnosno voditelja službe donosi dekan.

VI.2. Neplaćeni dopust

Članak 59.

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

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

Odluku o neplaćenom dopustu uz pismenu suglasnost pročelnika ustrojbene jedinice odnosno voditelja službe donosi dekan.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

VII.1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 60.

Poslodavac je obavezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a poglavito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavješćivati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

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

VII.2. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 61.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

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

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

Dekan ili osoba iz stavka 3. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji (prijedlog drugačijeg rasporeda radnika ako priroda poslova to omogućava, razmještaja radnika u poslovnim prostorijama, usmenog upozorenja, pisanog upozorenja, otkaza ugovora o radu i drugo).

U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštena osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, pri tom pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Ako Poslodavac, u roku iz stavka 4. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. 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.

VIII. ZAŠTITA MAJČINSTVA, MALODOBNIKA I RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 62.

Posebna zaštita na radu, u skladu sa zakonom, Pravilnikom o zaštiti na radu i ovim Pravilnikom, osigurava se ženama, radnicama za vrijeme trudnoće i s malim djetetom, malodobnim radnicima i radnicima koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.

Članak 63.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na rodiljni dopust sukladno posebnom zakonu koji regulira tu materiju.

O tome koja će prava, prema odredbama zakona, uporabljivati poslije rodiljnog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnica je dužna pisano obavijestiti Poslodavca najkasnije 15 (petnaest) dana prije isteka obaveznog porodnog dopusta.

Članak 64.

Prava radnice - majke poslije rođenja djeteta može koristiti radnik koji je otac djeteta i radnik - posvojitelj djeteta, u slučajevima i pod uvjetima propisanim posebnim zakonom.

Članak 65.

Malodobnom radniku ne može se odrediti da radi dulje od punog radnog vremena i noću.

Iznimno od odredbi iz prijašnjeg stavka, kada je to prijeko potrebno zbog više sile, malodobniku se može odrediti da radi noću uz uvjete i po postupku utvrđenom zakonom za odobravanje noćnog rada radnika.

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

IX.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 66.

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

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

IX.2. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 67.

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.

IX.3. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 68.

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

IX.4. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 69.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca 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.

Ovlaštenu liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

IX.5. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 70.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac mu je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

IX.6. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 71.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

IX.7. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 72.

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

IX.8. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 73.

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

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

X.1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 74.

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac 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.

Prava Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac 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.

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

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

XI.1. Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 75.

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

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, 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.

XI.2. Izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca

Članak 76.

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

Poslodavac 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.

XII. PLAĆE

XII.1. Određivanje plaće

Članak 77.

Plaću zaposlenih kod Poslodavca čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta utvrđeni su Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete, položajni dodaci i uvećanja plaća, odnosno sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

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

XII.2. Isplata plaće i naknade plaće

Članak 78.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu. Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

XII.3. Dodatak na znanstveni stupanj

Članak 79.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

XII.4. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 80.

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

Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

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

XII.5. Pravo na uvećanu plaću

Članak 81.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, te u drugim slučajevima utvrđenim Kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na uvećanu plaću.

XII.6. Naknada plaće

Članak 82.

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

Zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

XII .7. Novčane naknade

Članak 83.

Radnik ima pravo na novčane naknade i to:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla sredstvima javnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte
- otpremninu u slučaju utvrđenom zakonom i kolektivnim ugovorom
- odvojeni život
- dnevnice, troškove prijevoza i troškove noćenja za službeni put u visini propisano za korisnike sredstva Državnog proračuna

Članak 84.

Radnik može ostvarivati pravo i na druge oblike naknada i pomoći (jubilarne nagrade, pomoći, dar za djecu radnika i sl.) sukladno kolektivnom ugovoru, kada su za te oblike naknada i pomoći namjenski osigurana sredstva u Državnom proračunu odnosno ako Poslodavac ima raspoloživih sredstava iz vlastitih prihoda.

XII.8. Zabrana prijetoja

Članak 85.

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

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

XII.9. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 86.

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

XIII.1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i Poslodavca,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

XIII.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 88.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i Poslodavac.

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu ili sjedištu
- nadnevak prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

XIII.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 89.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

XIII.4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 90.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi 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.

Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 91.

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

XIII.5. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 92.

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

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest 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 otkaže ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

XIII.6. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 93.

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca 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.

XIII.7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 94.

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

XIII.8. 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.

XIII.9. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 96.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

XIII.10. Otkazni rok

Članak 97.

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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

XIII.11. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 98.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

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

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

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

XIII. 12. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 99.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac 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 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 kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, otkazni rok Zakona teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

XIII.13. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 100.

Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca 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.

XIII.14. Otpremnina

Članak 101.

Radnik kojem Poslodavac 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 kod Poslodavca.

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 kod Poslodavca.

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. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Članak 103.

Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Lakše povrede radnih obveza primjerice su:

- neopravdano zakašnjanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena,
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
- neobavještavanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena u obavljanju posla,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla,

- nepodnošenje putnog, naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja,
- pušenje u prostorijama i okućnici Poslodavca.

Članak 104.

Teške povrede radnih obveza primjerice su:

- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su radniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- odavanje poslovne tajne,
- neopravdani izostanka s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu,
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Poslodavca,
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Poslodavca od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta,
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije radnika Poslodavca,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 6 (šest) mjeseci,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena
- kršenje radne discipline, koje ometa postupak rada ili međusobne odnose radnika,
- odnosno sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Poslodavca ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Poslodavcu, okrnjenje ugleda Poslodavca ili ometanje postupka rada.

Sve navedeno može dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.

XV. NAKNADA ŠTETE

XV.1. Odgovornost radnika

Članak 105.

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

Članak 106.

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 djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 107.

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

Visina štete može se utvrditi i vještačenjem.

Članak 108.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Poslodavac može odrediti naknadu u paušalnom iznosu, ali ne više od 1/4 (jedne četvrtine) radnikove plaće.

Članak 109.

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

Članak 110.

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 djelom s umišljajem.

XV.2. Odgovornost Poslodavca

Članak 111.

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

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

XV.3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 112.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina od kada je šteta nastala.

Članak 113.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 114.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku, koji je štetu prouzročio, u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 115.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko od njegovih prava iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je ono povrijeđeno tj. od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 116.

Sve odluke o ostvarivanju prava izravno se uručuju radniku na radnom mjestu uz potpis i naznaku nadnevka.

Odbije li radnik primiti odluku iz prijašnjeg stavka, osoba koja dostavlja načinit će zabilješku s naznakom pokušaja dostave i istog dana je staviti na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca.

Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

Članak 117.

Ako radnik nije na radu, odluka iz članka 115. dostavlja se putem dostavljača Poslodavca ili poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu (koju je radnik prijavio Poslodavcu).

Potvrdu o dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač, a primatelj slovima upisuje i dan primitka.

Odbije li primitak odluke iz prijašnjeg stavka radnik ili odrasli član njegovog obiteljskog domaćinstva ili se utvrdi netočna ili nepotpuna adresa radnika, odluka se idućeg dana stavlja na oglasnu ploču.

Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

Članak 118.

Radnik ima pravo protiv odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti, podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku 15 (petnaest) dana nakon primitka odluke.

U odluci o ostvarivanju prava Poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

Članak 119.

Zahtjev za zaštitu prava razmatra i o njemu odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 120.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama dekan ili od dekana ovlaštena osoba će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika i to za slučajeve i na način propisan Zakonom o radu.

Članak 121.

Dekan ili od dekana ovlaštena osoba dužna je u roku od 15 (petnaest) dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava, nakon brižljivo i svestrano razmotrenog predmeta, donijeti svoju odluku.

Dekana ili od dekana ovlaštena osoba može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

Članak 122.

Radnik može u roku od 15 (petnaest) dana od primitka odluke ili proteka roka od 15 (petnaest) dana od uloženog zahtjeva zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu prava.

XVII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 123.

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 Poslodavca.

Članak 124.

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

Članak 125.

 Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od objave na mrežnim stranicama Poslodavca.

DEKAN

Prof.dr.sc. Alan Šustić, dr.med., v.r.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
FAKULTET ZDRAVSTVENIH STUDIJA
RIJEKA

Pravilnik o radu objavljen je dana 12. veljače 2015.g. na mrežnim stranicama Fakulteta zdravstvenih studija u Rijeci, te je stupio na snagu 20. veljače 2015. godine.

Tajnica Fakulteta

Iva Križanec Ropac, dipl.iur., v.r.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
FAKULTET ZDRAVSTVENIH STUDIJA
RIJEKA

Klasa: 003-05/15-02/09

Ur.broj: 2170-57-15-01-01

Rijeka, 11. veljače 2015.