

**SVEUČILIŠTE U SPLITU
POMORSKI FAKULTET**



**PRAVILNIK
O RADU**

Split, travanj 2022.

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14., 121/17., 98/19.), Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama („Narodne novine“, broj 128/17, 47/18, 123/19, 66/20 i 56/2022), Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje (Narodne novine br. 9/2019, 9/2019, 122/2019, 52/2020) i članka 27. Statuta, dekan Pomorskog fakulteta u Splitu prof. dr. sc. Pero Vidan, nakon prethodno provedenog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom te odobrenja Fakultetskog vijeća od dana 9. lipnja 2022. godine donio je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom (dalje u tekstu Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu, zaštita života, zdravlja, privatnosti, dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, privremeno zapošljavanje, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i naknade plaće, materijalna prava zaposlenika, izumi i tehnička unapređenja zaposlenika, zabrana natjecanja zaposlenika s Fakultetom, naknada štete, prestanak ugovora o radu, povrede obveza iz radnog odnosa, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa te sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju i druga pitanja važna za zaposlenike Pomorskog fakulteta u Splitu.

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve osobe koje su u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom te temeljem Ugovora o radu obavljaju poslove za Pomorski fakultet u Splitu (dalje u tekstu: Fakultet).

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

Članak 3.

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 4.

Zaposlenik je obvezan prema uputama danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati ugovorene poslove.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Za obavljanje poslova za koje se na Fakultetu zasniva radni odnos, raspisuje se javni natječaj.

Natječaj za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se i oglašava u skladu sa zakonskim propisima i važećim kolektivnim ugovorima.

Rok za podnošenje prijave na javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa na znanstveno-nastavnim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima ne smije biti kraći od 30 dana od dana posljednje objave natječaja.

Rok za podnošenje prijave na javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa za rad u stručnim službama, informacijsko-računalnom centru i knjižnici ne smije biti kraći od 8 dana od dana posljednje objave natječaja.

Članak 6.

Kad se na Fakultetu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim zaposlenikom na znanstveno-nastavnim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima, odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Fakultetsko vijeće.

Izbor u znanstveno-nastavna zvanja, nastavna i suradnička zvanja na Fakultetu vrši se sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i podzakonskim propisima.

Izbor između pristupnika prijavljenih na natječaj za znanstveno-nastavna, nastavna i suradnička radna mjesta obavlja Fakultetsko vijeće na prijedlog Povjerenstva za davanje mišljenja o ispunjavanju uvjeta.

Članak 7.

Dekan donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa za radna mjesta u stručnim službama, informacijsko-računalnom centru i knjižnici.

Prije zasnivanja radnog odnosa za rad u stručnim službama, informacijsko-računalnom centru i knjižnici može se provjeriti sposobnost pristupnika na natječaj za obavljanje određenih poslova (razgovor i/ili testiranje i/ili anketiranje i slično).

Provjeru sposobnosti provodi tročlano Povjerenstva za provedbu postupka odabira pristupnika na oglašeno radno mjesto koje imenuje dekan.

Po potrebi provjeru sposobnosti Fakultet može povjeriti drugoj ovlaštenoj osobi ili ustanovi.

O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih

poslova povjerenstvo će sastaviti izvješće.

Na osnovu dostavljenog izvješća dekan donosi odluku o izboru pristupnika.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Zasnovati radni odnos može svaka osoba koja ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i općim aktom Fakulteta o ustroju radnih mjesta.

Pri sklapanju ugovora o radu zaposlenik je dužan ovlaštenoj osobi Fakulteta dostaviti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa. Zaposlenik je dužan obavijestiti ovlaštenu osobu na Fakultetu 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 zaposlenik dolazi u dodir.

Pri sklapanju ugovora o radu ne smiju se od zaposlenika tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Zaposlenik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu izvijestiti Fakultet o svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Fakultet.

Zaposlenik je dužan poslove iz ugovora o radu obavljati osobno, u zgradi Fakulteta, na mjestima izvan Fakulteta kada je to potrebno zbog prirode posla.

Iznimno, odluku o radu od kuće za zaposlenike Fakulteta donosi dekan.

Fakultet je dužan zaposlenicima, sukladno obvezama iz posebnih propisa, osigurati uvjete za rad i obavljanje ugovorenih poslova u skladu s njihovim radnim obvezama i zaduženjima.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu mora sadržavati sve bitne uglavke propisane Zakonom o radu ili uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Pri sklapanju ugovora o radu zaposleniku se omogućuje uvid u ovaj Pravilnik kao i druge opće akte Fakulteta koji su neophodni za upoznavanje s pravima i obvezama iz radnog odnosa, akte koji su vezani za djelokrug rada zaposlenika te akte koji se odnose na zaštitu na radu i zaštitu od požara.

Potpisivanjem ugovora o radu, zaposlenik potvrđuje činjenice iz prethodnog stavka ovoga članka.

Članak 10.

Fakultet je dužan tijelu za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

Ako zaposlenik ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, a svoj izostanak ne

opravda, otkazat će mu se ugovor o radu.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu, Zakonom o znanosti i visokom obrazovanju i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

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

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, te se sklapa i produžuje na način i pod uvjetima propisanim važećim kolektivnim ugovorom i drugim obvezujućim propisima.

Fakultet s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru mora biti naveden.

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

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 5. ovoga članka.

Zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osiguravaju se isti uvjeti rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI, DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Obveze Fakulteta u zaštiti života i zdravlja zaposlenika

Članak 12.

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

Fakultet je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla koji isti obavlja.

Fakultet je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprječava nastanak nesreća. Prije početka rada ovlaštena osoba Fakulteta obavijestit će zaposlenika o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje zaposlenika vezanim uz obavljanje poslova.

Obveze zaposlenika u zaštiti života i zdravlja

Članak 13.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

Zaposlenik je, u provedbi mjera zaštite i sigurnosti na radu, obvezan pravilno upotrebljavati sredstva za rad, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Fakultet o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Fakulteta utvrđene mjere zaštite. U protivnom radnik može odgovarati Fakultetu za štetu u skladu s općim propisima o obveznim odnosima i ovim Pravilnikom.

Zaštita privatnosti

Članak 14.

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

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama i drugi podaci dobiveni od zaposlenika ili od nadležnog tijela prijavljeni podaci (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, status samohranog roditelja, status posvojitelja, ozljeda na radu, zdravstveno stanje i stupanj invalidnosti, obveze uzdržavanja koje terete zaposlenika, za zaposlenike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o drugom poslodavcu kod kojeg zaposlenik radi u nepunom radnom vremenu, promjenu kućne adrese i slično).

Zaposlenici su obavezni od dekana opunomoćenoj osobi za prikupljanje podataka dostaviti svaku promjenu podataka iz stavka 1. i 2. ovoga članka odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene. Promjena podataka unosi se temeljem osobnih dokumenata ili isprava.

Za štetne posljedice propusta zaposlenika da pravodobno dostavi podatke iz stavka 2. ovoga članka Fakultet nije odgovoran.

Članak 15.

Dekan je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Članak 16.

Zaposlenik ima pravo podnijeti zahtjev dekaneu ili opunomoćenoj osobi radi ostvarivanja prava na:

- uvid u osobne podatke sadržane u zbirci osobnih podataka koji se na njega odnose,
- ispis osobnih podataka sadržanih u zbirci osobnih podataka koji se na njega odnose,
- dopunu, izmjenu ili brisanje nepotpunih i netočnih podataka o sebi,
- usprotiviti se obradi osobnih podataka u svrhe marketinga,
- povući ranije danu privolu kada se podaci prikupljaju na temelju privole zaposlenika.

Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo zajamčeno Uredbom o zaštiti osobnih podataka broj 2016/679, može podnijeti zahtjev za utvrđivanje povrede prava Službeniku za zaštitu osobnih podataka koji nakon toga postupa u skladu s pozitivnim zakonskim propisima.

Zaštita dostojanstva zaposlenika

Članak 17.

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

Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Fakultet zaposlenicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 18.

Dekan je dužan imenovati osobu Povjerenika za zaštitu dostojanstva zaposlenika (dalje u tekstu: Povjerenik) koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (dalje u tekstu: pritužba).

Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno drugi kontakt Povjerenika bit će u pisanom obliku dostavljeni svim zaposlenicima Fakulteta, odnosno predani novim zaposlenicima Fakulteta prilikom sklapanja ugovora o radu, i objavljeni na intranetskoj stranici Fakulteta te će na taj način biti dostupni svim zaposlenicima.

Povjerenik je dužan, što je moguće prije, 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.

Sva prava i obveze Povjerenika iz ovog Pravilnika može izvršavati i Dekan.

Članak 19.

Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje zaposlenik koji pritužbu podnosi.

Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Povjerenik u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Povjerenik sam odlučuje o radnjama iz stavka 3. ovog članka koje će poduzeti kako bi proveo dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ih mora provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Fakulteta.

Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

Svi zaposlenici zaposleni na Fakultetu dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Postupanje protivno obvezi iz stavaka 5. i 6. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 20.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenik će sastaviti zapisnik ili bilješku.

Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je Povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

Bilješka iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenik i zapisničar koji ju je sastavio.

Članak 21.

Ako Povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada;
- udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena; ili
- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava dekana.

U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, dok u slučaju utvrđenja

privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 22.

Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe; ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti Dekanu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;
- redoviti otkaz ugovora o radu; ili
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

- pisano upozorenje;
- pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Fakultet;
- raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Fakultet;
- pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost prekida poslovanja odnosno raskida ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Fakultet;
- prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Fakultet; ili
- pokretanje postupka popravljivanja odnosno naknade štete.

Uz predlaganje izricanja mjera iz stavaka 3. i 4. ovog članka Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.

Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 23.

Dekan će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Dekan u poduzimanju mjera nije vezan prijedlogom Povjerenika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz

navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Članak 24.

Ako Fakultet u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 25.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan podnijeti i dostaviti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Fakultet u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Zaštita od diskriminacije

Članak 26.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija 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.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 27.

Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

Članak 28.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Fakultet ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Fakultet obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

V. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 29.

Zaposlenik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Fakultet o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je zaposleniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

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

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

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik prethodno radio, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

Ako Fakultet nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Fakultet mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i drugim propisom.

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 30.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, radi provjere stručnih i

radnih sposobnosti zaposlenika potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci. Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno, probni rad s obzirom na složenost poslova radnog mjesta traje:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste,
- šest mjeseci za radna mjesta II. vrste te
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste.

Praćenje, ocjenjivanje i provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti zaposlenika na probnom radu obavlja tročlano povjerenstvo čiji članovi obavljaju poslove najmanje iste vrste složenosti poslova radnog mjesta kao zaposlenik na probnom radu. Povjerenstvo imenuje dekan.

Prije isteka probnog rada povjerenstvo podnosi dekanu izvješće s ocjenom da li je zaposlenik zadovoljio ili nije. Ako povjerenstvo ne podnese izvješće prije isteka posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

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

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 31.

Fakultet će omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

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

Pripravništvo i stručno osposobljavanje

Članak 32.

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, najduže jednu godinu.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način provođenja osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika. Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika, Fakultet imenuje mentora koji za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim propisom,

kolektivnim ugovor ili Pravilnikom nije drukčije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

Mentor mora imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

Mentor je dužan do završetka trajanja pripravničkog staža podnijeti dekanu pisano izvješće o radu pripravnika.

Članak 33.

Ukoliko postoji potreba Fakultet može koristiti mjeru stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa.

Ako zakonom nije drukčije propisano i na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko i pripravnički staž za obavljanje poslova radnih mjesta I., II., III. vrste.

VII. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Zaposlenik koji na Fakultetu 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, uz suglasnost dekana.

Članak 35.

Za obračunske svrhe rada u znanstveno-nastavnim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima smatrat će se da svaki zaposlenik radi u pravilu 1800 efektivnih radnih sati godišnje nakon što se od ukupnog godišnjeg fonda plaćenih radnih sati odbiju godišnji odmori i državni praznici.

Članovi radničkog vijeća odnosno sindikalni povjerenici koji su preuzeli prava i obveze radničkog vijeća imaju pravo na umanjenje opsega i sadržaja radnih dužnosti u ekvivalentu od 270 sati godišnje.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

Nepuno radno vrijeme zaposlenika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog

vremena.

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

Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu i sukladno odredbama Ugovora o radu i drugim važećim propisima

Ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno, zaposleniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća, te prava na naknade i potpore određuju se razmjerno vremenu na koje je zasnovao radni odnos.

Sa zaposlenikom koji je sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, u slučaju potrebe trajnog povećanja opsega radnog vremena za isto radno mjesto, sklopit će se aneks ugovora ili novi ugovor o radu bez prethodnog objavljivanja javnog natječaja.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 38.

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 zaposlenika.

Zaposlenik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena može raditi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Prekovremeni rad

Članak 38.

Dekan ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Zaposlenici na znanstveno-nastavnim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima mogu raditi godišnje najviše 250 prekovremenih radnih sati dok zaposlenici u stručnim službama i knjižnici mogu raditi najviše 180 prekovremenih radnih sati godišnje, sukladno Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje.

Pri obračunu rada zaposlenika koji svoje nastavno i znanstveno opterećenje ostvaruju kod više poslodavaca na javnim visokim učilištima, broj ukupnih prekovremenih sati ne može biti veći od 250 sati godišnje.

U slučaju prekovremenog rada iz stavka 1. ovoga članka svaka ustanova obračunava razmjerni dio prekovremenih sati, ovisno o tome gdje je prekovremeni rad nastao.

Svaki radni sat u prekovremenom radu plaća se 50% više od cijene radnog sata u redovnom radu.

Fakultet isplaćuju prekovremeni rad iz sredstava programskih ugovora kada je on u funkciji ostvarenja ciljeva programskog ugovora, a ostali prekovremeni rad isplaćuje iz

namjenskih odnosno vlastitih prihoda.

Dekan je dužan planirati rad ustanove na način da se izbjegne potreba za prekovremenim radom.

Raspored i evidencija radnog vremena

Članak 39.

Dekan pisanom odlukom utvrđuje raspored radnog vremena.

Obveze nastavnika i suradnika u redovnom radnom vremenu utvrđuju se Odlukom o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog vremena sukladno kolektivnom ugovoru.

Evidencija radnog vremena za zaposlenike u stručnim službama, informacijsko-računalnom centru i knjižnici vodi se elektroničkim putem.

Na zahtjev zaposlenika ili sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, dekan mu je dužan dostaviti evidenciju.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti. Prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 41.

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

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

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 42.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Zaposlenik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, socijalne i slične intervencije.

Tjedni odmor

Članak 43.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.
Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Godišnji odmor

Članak 44.

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

Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno, trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega te broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor zaposlenika utvrđuju se na sljedeći način:

1. prema složenosti rada zaposleniku se godišnji odmor povećava:
 - ako radi na poslovima za koje je uvjet doktorat znanosti..... 5 dana
 - ako radi na poslovima za koje se traži VSS i magisterij. 4 dana
 - ako radi na poslovima za koje se traži VŠS 3 dana
 - ako radi na poslovima i radnim zadacima za koje se traži SSS..... 2 dana
 - ostali poslovi..... 1 dan
2. prema dužini radnog staža zaposleniku se povećavana godišnji odmor:
 - od 6 do 11 godina 3 dana
 - od 12 do 17 godina 4 dana
 - od 18 do 23 godine 5 dana
 - od 24 do 29 godina 6 dana
 - od 30 do 35 godina 7 dana
 - preko 36 godina 8 dana
3. prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana
 - osobi s invaliditetom 3 dana

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani tjednog odmora, neradni dani utvrđeni zakonom te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 45.

Godišnji odmor na Fakultetu organizira se kao kolektivni za vrijeme ljetnog i zimskog prekida nastave.

Godišnji odmor koristi se sukladno Kalendaru nastave Sveučilišta u Splitu za tekuću akademsku godinu.

Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim kada na prijedlog zaposlenika dekan donese drugačiju odluku.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti dekana najmanje dva dana ranije.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje dekan najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, u skladu s potrebama organizacije rada i vodeći računa o potrebama i željama zaposlenika.

Obavijest o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se zaposleniku najmanje 15 dana prije početka korištenja.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, osim ako zakonom ili nekim drugim propisom nije određeno.

Članak 46.

Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke dekana.

Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Članak 47.

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 48.

Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj se zaposlio zbog neispunjenja šestomjesečnog roka utvrđenog zakonom nije stekao pravo na godišnji odmor;
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka utvrđenog zakonom;
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja, osim zbog odlaska u mirovinu kada radnik ima pravo na puni godišnji odmor.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 49.

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

Plaćeni dopust

Članak 50.

Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe.

Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno, zaposlenik ima pravo tijekom kalendarske godine na dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva..... 5 radnih dana
- rođenja djeteta ili posvojenja djeteta..... 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika.....2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja4 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga i djeteta izvan mjesta stanovanja3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama..... 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.2 radna dana
- elementarnih nepogoda 5 radnih dana
- dobrovoljnog darivanja krvi2 radna dana

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 2. ovoga članka i dobrovoljno darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Uvjeti za odobravanje studijskog dopusta

Članak 51.

Dekan može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja
- suradnje na projektima
- upoznavanja s novom opremom, tehnikama ili metodama rada
- sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih institucija ili međunarodnih organizacija.

U slučaju zahtjeva zaposlenika za dopust iz stavka 1. ovoga članka, a koji bi neprekinuto trajao duže od 30 dana, potrebna je prethodna suglasnost Fakultetskog vijeća.

Za vrijeme odobrenog plaćenog ili neplaćenog dopusta zaposlenika, dekan je dužan u tom razdoblju osigurati nesmetano obavljanje nastavnih i drugih obveza.

Za vrijeme trajanja plaćenog dopusta zaposlenika, za obavljanje poslova toga radnog mjesta ne može se zaposliti nova osoba na teret sredstava državnog proračuna.

Dopust za poslijediplomsko i poslijedoktorsko usavršavanje

Članak 52.

Za znanstveno ili stručno usavršavanje, zaposleniku se može odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- poslijediplomskog studija u inozemstvu
- poslijedokorskog usavršavanja u inozemstvu.

Po svakoj od osnova i pod uvjetom iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine, a u preostalom dijelu boravka u inozemstvu na poslijediplomskom studiju ili poslijedoktorskom usavršavanju mu se priznaje pravo na neplaćeni dopust.

Zaposlenik koji napusti usavršavanje bez suglasnosti dekana, dužan je na zahtjev vratiti Fakultetu sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako ga se ne oslobodi te obveze iz razloga više sile, teže bolesti ili nekog drugog opravdanog razloga.

Odluku o oslobađanju od obveze povrata troškova iz stavka 3. ovoga članka, na zahtjev zaposlenika donosi dekan, uz prethodno pribavljeno mišljenje Fakultetskog vijeća.

Slobodna studijska godina (sabbatical)

Članak 53.

U svrhu, nastavnog i stručnog rada, zaposleniku u znanstveno-nastavnom i nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical).

Za vrijeme korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna 3 mjeseca.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon šest godina efektivnog rada na Fakultetu u znanstveno-nastavnom ili nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu.

Efektivnim radom u smislu stavka 3. ovoga članka smatra se redovito ispunjavanje obveza iz ugovora o radu zaposlenika, te se u isti ne uračunavanju razdoblja u kojima zaposlenik iz opravdanih razloga nije ispunjavao svoje obveze iz ugovora o radu dulje od 3 mjeseca (bolovanje, roditeljski odnosno roditeljski dopust, obavljanje javne službe ili dužnosti, neplaćeni

dopust te drugi opravdani slučajevi kada zaposlenik dulje od 3 mjeseca ne ispunjava svoje obveze iz ugovora o radu).

Nakon korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko vremena koliko je proveo na slobodnoj studijskoj godini, osim u slučaju prestanka ugovora o radu po sili zakona.

Pravo na korištenje slobodne studijske godine ne ostvaruje zaposlenik poslije isteka akademske odnosno kalendarske godine u kojoj je navršio 65 godina života.

Vrste i oblici usavršavanje nenastavnog osoblja

Članak 54.

Zaposlenici koji neposredno ne obavljaju poslove u nastavi (nenastavno osoblje) imaju pravo na stručno usavršavanje:

- a) stjecanje određenog stupnja stručne spreme (doškolovanje), specijalizaciju prekvalifikaciju ako je to od interesa za Fakultet,
- b) sudjelovanje na seminarima, tečajevima i drugim oblicima stručnog usavršavanja vezanim za poslove radnog mjesta koje obavljaju ili polaganje stručnih ispita,
- c) rad u drugoj ustanovi ako je potrebno radi upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada ili osposobljavanja za poslove koje se ne može provesti na Fakultetu.

Stručno usavršavanje može se odobriti u trajanju od najviše tri (3) mjeseca, za koje vrijeme radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu osnovne plaće.

Odluku o stručnom usavršavanju nenastavnog osoblja donosi dekan.

Neplaćeni dopust

Članak 55.

Dekan može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust može trajati najdulje godinu dana i odobrit će se pod uvjetom da je osigurana zamjena za odsutnog zaposlenika.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

IX. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 56.

Za obavljeni rad zaposleniku se isplaćuje plaća.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, položajni dodaci i uvećanja plaće.

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

Zaposlenici se raspoređuju na radna mjesta u skladu s Uredbom o nazivima radnih mjesta

i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za:

- 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec)
- 8% za stečeni akademski stupanj magistra znanosti
- 15% za stečeni akademski stupanj doktora znanosti.

Dodaci iz stavka 6. ovoga članka međusobno se isključuju, a obračunavaju se dodavanjem na osnovnu plaću.

Članak 57.

Pravo na povećanu plaću (za rad preko punog nastavnog opterećenja, za rad noću, za prekovremeni rad, za rad subotom i nedjeljom, te u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom i sl.) zaposlenik ostvaruje sukladno odredbama kolektivnog ugovora i internim aktima Fakulteta.

Članak 58.

Zaposlenik može ostvariti pravo na povećanu plaću - stimulativni dio.

Visina i način određivanja stimulativnog dijela utvrđuje se i isplaćuje iz prihoda koje je Fakultet ostvario na tržištu, sukladno posebnom općem aktu.

Članak 59.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.

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

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

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

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 60.

Slučajevi kada zaposlenicima pripada pravo na naknadu plaće

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;

– obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Fakulteta;

– obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;

– prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Fakulteta ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara;

– i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Ako nije drukčije uređeno, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 61.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Regres

Članak 62.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Regres se isplaćuje jednokratno, jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljnog, roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 63.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

.Pomoć

Članak 64.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

– smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba;

- smrti zaposlenika – u visini 2 proračunske osnovice;
- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja – u visini 1 proračunske osnovice.

Članak 65.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
- nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika – u visini jedne proračunske osnovice;
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

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

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 66.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade RH.

Dnevnica iznosi 200,00 kuna po danu.

Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Ako je na službenom putu, na teret Fakulteta osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjena toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

Zaposleniku koji je upućen na službeno putovanje, poslodavac je dužan prije odlaska na put izdati nalog za službeno putovanje.

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

Naknada za trošak prijevoza

Članak 67.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla.

Način obračuna i isplate troškova prijevoza zaposlenika vrši se sukladno odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.

Zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Ako zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

Jubilarna nagrada

Članak 68.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima neprekidnog staža u javnim službama, bez obzira na promjenu Poslodavca i to za:

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

Visina osnovice za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

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

Dar u prigodi Dana sv. Nikole

Članak 69.

Svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole.

O visini iznosa dara za djecu odlučuju Vlada RH i sindikati javnih službi.

Božićnica

Članak 70.

Zaposlenicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

O visini božićnice odlučuju Vlada RH i sindikati javnih službi.

Osiguranje

Članak 71.

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

Sistematski pregledi

Članak 72.

Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka primjenjivat će se na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima.

Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira od dekana ovlaštena osoba, na način da svake godine, u pravilu prema abecednom redosljedu, odredi trećinu zaposlenika do 50 godina starosti, odnosno polovinu zaposlenika iznad 50 godina starosti radi odlaska na pregled u toj tekućoj godini.

Plaća na temelju prihoda na tržištu

Članak 73.

Raspodjela i korištenje prihoda Fakulteta ostvarenih na tržištu obavljanjem nastavne, znanstvene i stručne djelatnosti (u daljnjem tekstu: vlastiti prihodi) uređuje se pravilnikom Fakulteta.

Zaposlenicima koji su svojim radom izravno ili neizravno sudjelovali u ostvarenju vlastitih prihoda, pripada pravo na odgovarajuće uvećanje plaće.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 74.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu sukladno aktima Fakulteta.

Zaposlenici mogu, prema odluci dekana, ostvariti pravo i na druge primitke koji nisu plaća za izvršeni rad, sukladno kolektivnom ugovoru i/ili odredbama posebnog pravilnika (jubilara nagrada, božićnica, uskrsnica, dar za djecu, naknada za izum i/ili tehničko unapređenje,

nagrada za dobro poslovanje i sl.) ili im se primici utvrđeni odredbama ove glave Pravilnika mogu isplatiti u iznosima većim od utvrđenih.

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 75.

Plaće zaposlenika su javne.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanje plaće

Članak 76.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za prekovremeni rad 50%;
- za smjenski rad 10%;

Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

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

Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom.

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.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 77.

Zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet o svom izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Pod izumom iz stavka 1. ovog članka smatra se rješenje određenog (tehničkog) problema na nov, do sada nepoznat način. Znanstvena otkrića ili teorije, matematičke metode, planovi, pravila za misaone ili poslovne djelatnosti, programi za obradu podataka, oblici reprodukcije informacija i sl. ne smatraju se izumima.

Smatra se da je izum ostvaren na radu kad se zaposlenik koristio sredstvima za rad Fakulteta i u njegovim prostoru. Pod izumom ostvarenim u vezi s radom smatra se izum koji ima veze s poslovima i zadaćama koje obavlja zaposlenik tijekom radnog vremena, ali je izum rezultat zaposlenikovih radnih i istraživačkih napora u slobodnom vremenu.

Obavijest o izumu iz stavka 1. ovog članka treba sadržavati točan opis izuma i njegove značajke i pojedinosti, podatke da li je izum ostvaren na inicijativu zaposlenika izumitelja

ili je stvaran na radnom mjestu, te podatke o osobama koje su s zaposlenikom radile na izumu.

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom pripada Fakultetu, a zaposlenik ima pravo na naknadu utvrđenom posebnim ugovorom, sukladno odredbama kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.

Članak 78.

Tehničko unapređenje

Ako Fakultet prihvati primjenu tehničkog unapređenja (svaka racionalizacija rada koja nastaje primjenom poznatih sredstava i postupaka u svim fazama rada) koje je predložio zaposlenik, dužan mu je isplatiti nadoknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom, sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Ako Fakultet ne prihvati primjenu tehničkog unapređenja, radnik ga može ponuditi drugome.

XI. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 79.

Zakonska zabrana natjecanja

Zakonska zabrana utakmice obuhvaća bilo kakvo sudjelovanje u poslovima iz djelatnosti koju obavlja Fakultet (visokoškolsko obrazovanje, znanstveno-istraživački rad, suradničke i/ili konzultantske usluge itd).

Zaposlenik ne smije za svoj račun ili za tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet, ako za to nema pisano odobrenje dekana.

Zasnivanje ugovornih odnosa nastavnika i suradnika s visokim učilištima i/ili odjelima Sveučilišta u Splitu vrši se sukladno posebnom pravilniku Sveučilišta.

Članak 80.

Povreda zakonske zabrane utakmice

Ako zaposlenik povrijedi zakonsku zabranu utakmice, Fakultet može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Fakulteta iz stavka 1. ovoga članka prestaje u roku tri (3) mjeseca od dana kada je saznao za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla.

Povreda zakonske zabrane utakmice teška je povreda radne obveze.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 81.

Odgovornost zaposlenika za štetu

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

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Fakultet može

utvrditi visinu štete u paušalnom iznosu, do najviše jedne polovine plaće radnika.

Naknada štete može se odrediti u paušalnom iznosu od 500,00 kuna, ali najviše do 1/3 plaće radnika ako je prouzrokovana:

- tučnjavom radnika u vrijeme rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena više od 5 sati mjesečno,
- neopravdanim izostankom s rada jedan ili više dana,
- zastojem u radu zbog nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,

Ako je štetu prouzrokovalo više zaposlenika, svaki odgovara za dio štete koju je uzrokovao, a ako se taj dio ne može utvrditi, svi odgovaraju podjednako i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

U slučaju da je više zaposlenika štetu uzrokovalo kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Fakultet, dužan je Fakultetu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 82.

Smanjenje ili oslobođenje zaposlenika od naknade štete

Zaposleniku se smanjuje ili se oslobađa od naknade štete Fakultetu, pod uvjetom:

- da šteta nije učinjena namjerno,
- da do sada nije uzrokovao štetu, te
- da je poduzeo sve da se šteta ukloni.

Prilikom odlučivanja o smanjenju ili oslobađanju uzima se u obzir da li se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti na samom Fakultetu, materijalna situacija zaposlenika te da li bi ga naknada štete posebno teško pogodila ili radi li se o invalidu, starijem zaposleniku, samohranom roditelju ili skrbniku, te naročito, da li se radi o manjoj šteti.

Odluku o smanjenju i oslobađanju od naknade štete donosi dekan.

Članak 83.

Odgovornost Fakulteta za štetu

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Fakultet će nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 84.

Načini prestanka ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:

- Smrću zaposlenika
- Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- Kada zaposlenik navršši 65 godina života, osim ako se Fakultet i zaposlenik drukčije ne dogovore
- Sporazumom Fakulteta i zaposlenika
- Dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
- Otkazom
- Odlukom nadležnog suda

Fakultet je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i uručiti mu primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donosi dekan.

Članak 85.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati zaposlenik i Fakultet.

Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku i sadržava osobito rok u kojem radni odnos zaposlenika prestaje, te sva međusobna prava i obveze koje iz prekida radnog odnosa proizlaze.

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

Članak 86.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Fakultet može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) u slučaju:

- Ako prestane potrebna za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- Ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- Ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika)
- Ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 87.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet ne može zaposliti

zaposlenika na nekim drugim poslovima ili ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

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

Ako je Fakultet poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku, ne smije šest (6) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku, na istim poslovima zaposliti drugu osobu.

Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razlog otkaza.

Članak 88.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

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

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

Članak 89.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

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

Članak 90.

Postupak prije otkazivanja

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem zaposlenika, Fakultet je dužan zaposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Članak 91.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 92.

Otkazni rokovi

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 tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani, razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti zaposlenika na radu, određenim zakonom.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg je Fakultet u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Članak 93.

Najmanje trajanje otkaznog roka

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo manje od jedne godine;
- mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno jednu godinu;
- mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvije godine;
- dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno pet godina;
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno deset godina; ili
- tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka zaposleniku koji je s Fakultetom proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice

otkaznih rokova utvrđenih u točkama 1. i 2. ovog članka.

Članak 94.

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

Članak 95.

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

Članak 96.

Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako se zaposlenik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

Članak 97.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

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

Ako zaposlenik prihvati ponudu Fakulteta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest dana u kojem zaposlenik može od Fakulteta zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se zaposlenik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Fakultet, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 98.

Savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom o otkazu

Prije donošenja odluke o otkazu Fakultet se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci te mora sindikalnom povjereniku dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj zaposlenika.

Ukoliko u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana Sindikalni povjerenik ne dostavi Poslodavcu svoje očitovanje smatra se da nema primjedbi.

XIV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 99.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Članak 100.

Lakše povrede radnih obveza

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

Lakše su povrede radnih obveza primjerice:

- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena
- nepravovremena obavještanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad
- nepravovremena obavještanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla
- neobavještanje 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 njezinu 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
- sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Fakulteta i Sveučilišta ili ugovora o radu, a koja zbog svoje naravi nisu takva da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Članak 101.

Teške povrede radnih obveza

Teške su povrede radnih obveza primjerice:

- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Fakulteta
- 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 zaposleniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu
- odavanje poslovne tajne
- neopravdani izostanak s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Fakulteta
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Fakulteta 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 kao i uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 2 (dvije) godine
- 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 zaposlenika
- sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika,

drugih akata Fakulteta i Sveučilišta i ugovora o radu, a posljedice su ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Fakultetu, okrnjenje ugleda ili ometanje postupka rada. Teške povrede iz stavka 1. ovoga članka mogu dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom ovlašten je u ime Fakulteta donositi dekan ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 103.

Dostava odluke o pravima i obvezama

Odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se zaposleniku na radnom mjestu ili u drugoj poslovnoj prostoriji Fakulteta u kojoj se zaposlenik zatekne. Prigodom takve dostave zaposleniku se predaje primjerak odluke. Zaposlenik će na drugom primjerku odluke osobno napisati nadnevak primitka i potpisom potvrditi primitak.

Ako zaposlenik odbije primiti odluku na način iz stavka 2. ovoga članka, dostavljač će to naznačiti na odluci i dostavu obaviti preko oglasne ploče Fakulteta. Istekom roka od osam dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču dostava se smatra izvršenom.

Ako se zaposlenik ne nalazi na poslu, dostava se obavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom, na kućnu adresu koju je zaposlenik prijavio Fakulteta. Dostava se smatra obavljenom predajom pismena zaposleniku ili nekome od njegovih poslovno sposobnih članova kućanstva, koji je dužan primiti pismo.

Ako se osobama iz stavka 4. ovoga članka dostava ne uspije obaviti jer nisu zatečene na kućnoj adresi, dostava će im se iznova pokušati obaviti nakon isteka roka od 15 dana. Ako se ni ta ponovljena dostava ne uspije obaviti, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču Fakulteta. Istekom roka od osam dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču dostava se smatra izvršenom.

Ako zaposlenik, odnosno poslovno sposobni član njegova kućanstva odbije primiti pismo na način iz stavka 4. ovoga članka ili kućna adresa ne odgovara adresi koja je prijavljena Poslodavcu, dostavljač će to naznačiti na pismenu i vratiti ga Poslodavcu. U tom slučaju dostava će se obaviti isticanjem odluke na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od osam dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču dostava se smatra izvršenom.

Ako zaposlenik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 104.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od dekana ostvarenje toga prava.

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

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

Iznimno od stavka 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti zaposlenik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, zaposlenik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i zaposlenik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika.

Članak 105.

Prava, obveze i ovlasti sindikata i sindikalnih povjerenika i predstavnika

Sindikat je dužan obavijestiti Fakultet o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i sindikalnih predstavnika u skladu s općim propisom o radu.

Fakultet je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti, u cilju promicanja interesa članova sindikata, pristup podacima važnim za ostvarenje prava kod poslodavca, neophodan pristup mjestu rada i radnim mjestima u svrhu obnašanja njihove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

Fakultet treba sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika, kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.

Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Svi članovi sindikata Fakulteta imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme, o čemu trebaju obavijestiti dekana, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje Fakulteta.

Sindikalni povjerenik ima pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, sastanke, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 106.

Uvjeti za rad sindikalnog povjerenika i predstavnika

Fakultet je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- odgovarajući prostor za održavanje sastanaka
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe
- slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na drugim mjestima u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a temeljem pisane izjave člana sindikata.

Članak 107.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlenike.

Članak 108.

Zaštita na radu

Fakultet je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.

U svrhu sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u svezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprječavanja nastanka materijalne štete, Fakultet je dužan provoditi organizacijske i edukativne programe podučavajući zaposlenike o propisima iz područja zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, sukladno odredbama općih propisa o zaštiti na radu.

U cilju obavljanja aktivnosti iz stavka 2. ovoga članka, sukladno odredbama općeg propisa o zaštiti na radu, poslodavac se obvezuje:

- osigurati izradu Procjene rizika na radu
- poduzeti mjere zaštite od požara i spašavanja zaposlenika, izraditi plan evakuacije i spašavanja, odrediti zaposlenike koji će provoditi mjere te osigurati pozivanje i omogućiti postupanje javnih službi nadležnih za zaštitu od požara i spašavanje, u skladu s posebnim propisima
- osigurati da sredstva rada i osobna zaštitna oprema u uporabi budu u svakom trenutku sigurni, održavani, prilagođeni za rad i u ispravnom stanju te da se koriste u skladu s pravilima zaštite na

radu, tehničkim propisima i uputama proizvođača tako da u vrijeme rada ne ugrožavaju zaposlenike

– planirati i osigurati materijalna sredstva radi provođenja navedenih mjera i postupaka, sukladno odredbama općeg propisa o zaštiti na radu.

Članak 109.

Napuštanje radnog mjesta zbog opasnosti

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Za vrijeme prekida rada u slučaju iz stavka 2. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna 3 mjeseca.

Članak 110.

Povjerenik zaštite na radu

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik zaštite na radu ima pravo i obvezu osobito:

- podnositi dekanu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu
- zahtijevati poduzimanje odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
- podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
- sudjelovati s dekanom u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije,
- biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
- izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju iz zaštite na radu
- primati primjedbe zaposlenika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi dekanu izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
- pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika
- osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika zaposlenika za zaštitu na radu
- stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad

- staviti prigovor na inspekcijski nalaz
- svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu
- obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Izbor povjerenika za zaštitu na radu, kao i broj povjerenika obavlja se i određuje u skladu s odredbama propisa o zaštiti na radu.

XVI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 111.

Odredbe ovoga Pravilnika koje se pozivaju na kolektivne ugovore, odnose se na Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje.

Članak 112.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom, a koja nisu uređena Pravilnikom, niti ugovorom o radu između zaposlenika i Fakulteta, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu i ostalih važećih propisa.

Članak 113.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 114.

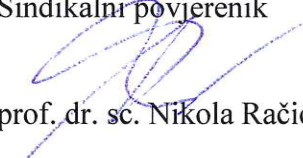
Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Pomorskog fakulteta u Splitu od 26. lipnja 2012. godine.

Članak 115.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta. Pravilnik će se objaviti i na web stranici Fakulteta.

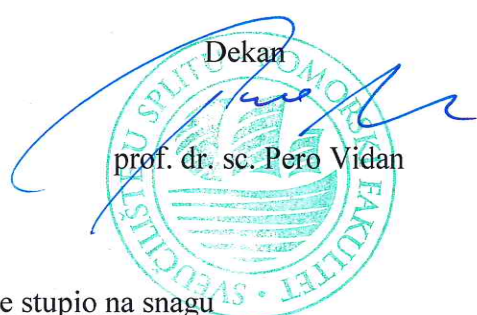
Sindikalni povjerenik

prof. dr. sc. Nikola Račić



Dekan

prof. dr. sc. Pero Vidan



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči 09. lipnja 2022. te je stupio na snagu

Tajnica

Smiljana Podrug, dip.iur.



Pomorski fakultet u Splitu	
Klasa	Ustr. jed.
011-04/22-03/0001	01-06
URBR	Datum
2181-197-01-06-22-0002	9.06.22