

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17), te članka 42. i članka 112. stavak 3. Statuta Ekonomskog fakulteta u Splitu, dekanica prof. dr. sc. Maja Fredotović, nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom i uz prethodno pribavljeno mišljenje Fakultetskog vijeća, dana 04. rujna 2018. godine, donijela je

PRAVILNIK O RADU EKONOMSKOG FAKULTETA U SPLITU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet reguliranja

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje zasnivanje radnog odnosa i postupak izbora; prava i obveze radnika te Ekonomskog fakulteta u Splitu kao poslodavca (dalje u tekstu: Fakultet); radno vrijeme i raspored radnog vremena; odmori i dopusti; usavršavanje i studijski dopusti; zaštita života i zdravlja te postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja te zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; plaće i naknade; izumi i tehnička unapređenja radnika; zabrana natjecanja radnika s Fakultetom; prestanak ugovora o radu; ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa te sudjelovanje radnika u odlučivanju, te druga pitanja važna za radnike zaposlene na Fakultetu.

Primjena Pravilnika

Članak 2.

- (1) Ovaj Pravilnik primjenjuje se potpuno i neposredno na sve radnike Fakulteta, bez obzira na duljinu trajanja ugovora o radu i bez obzira na to rade li puno, nepuno, kumulativno ili skraćeno radno vrijeme.
- (2) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Članak 3.

- (1) Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Fakultet i radnike, pojedini uvjeti rada za radnika utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, sporazumom s radničkim vijećem (Sindikatom), kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Opće odredbe

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

Svaka osoba može ravnopravno i pod jednakim uvjetima utvrđenim Zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos na Fakultetu, ako ispunjava uvjete za rad na određenom radnom mjestu utvrđene zakonom i/ili drugim propisom, Statutom Fakulteta, kao i Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustroju radnih mjesta te drugim općim aktima Fakulteta.

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, u pisanom obliku, prije početka rada radnika.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Fakultet s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu u ime Fakulteta zaključuje dekan Fakulteta.
- (2) Ugovor o radu mora biti zaključen u roku od najdulje šest (6) mjeseci od dana donošenja odluke o izboru.
- (3) Administrativno-stručne poslove u svezi sa zaključivanjem ugovora o radu te prijave na obavezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje obavlja stručna služba Fakulteta, sukladno posebnim propisima.
- (4) Ugovor o radu sklapa se nakon provedenog javnog natječaja, sukladno odredbama Zakona, kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.
- (5) Obavijesti o raspisanim natječajima, s mjestom objave, uvjetima i potrebnom dokumentacijom te donesenim odlukama o izborima po provedenim natječajima moraju biti javno objavljeni na mrežnim stranicama Fakulteta.

Donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa s novim radnikom

Članak 9.

- (1) Kada se na Fakultetu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, odluka o raspisivanju javnog natječaja donosi se na sljedeći način:
 - a. za sve znanstvene, znanstveno-nastavne, nastavne, suradničke i stručne poslove u nastavi, odluku o raspisivanju natječaja donosi Fakultetsko vijeće na prijedlog dekana, uz prethodno mišljenje katedre čiji će član biti.
 - b. za znanstvene, suradničke i stručne poslove u znanstveno-istraživačkom radu, odluku o raspisivanju natječaja donosi Fakultetsko vijeće na prijedlog dekana, uz prethodni obrazloženi prijedlog voditelja znanstveno-istraživačkog projekta.

- c. za poslove u stručnim službama, odluku o raspisivanju natječaja donosi dekan, ako je to radno mjesto utvrđeno Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustroju radnih mjesta.
- (2) Ako novog radnika financira Ministarstvo znanosti i obrazovanja (dalje u tekstu: Ministarstvo), radno mjesto mora biti predviđeno Planom umirovljenja, zapošljavanja i napredovanja radnika Fakulteta (tzv. Plan kadrova) i odobreno sukladno propisanoj proceduri.
- (3) Izvori prihoda iz kojih će se financirati rad radnika Fakulteta utvrđuju se prije donošenja odluke o potrebi za radnikom.

2. Zasnivanje radnog odnosa sa nastavnicima

Izravna primjena propisa

Članak 10.

Zasnivanje radnog odnosa sa nastavnicima provodi se temeljem ovog Pravilnika i izravne primjene zakonskih i općih propisa iz područja visokog obrazovanja.

Raspisivanje natječaja

Članak 11.

- (1) Javni natječaj raspisuje se za izbor u pojedino znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko zvanje i na odgovarajuće radno mjesto, u određenom znanstvenom području i polju.
- (2) Iznimno, kada je to neophodno, javni natječaj se može raspisati i uz navođenje znanstvene grane, ustrojbene jedinice sastavnice, za rad na znanstvenom projektu i sl.
- (3) Izbor na radna mjesta nastavnika u znanstveno-nastavnom ili nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu obavlja se na temelju javnog natječaja koji se objavljuje u „Narodnim novinama“, u dnevnom tisku, na službenim mrežnim stranicama Fakulteta te na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskoga istraživačkog prostora, kao i na službenim mrežnim stranicama i oglasnom prostoru Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Javni natječaj mora biti otvoren najmanje 30 dana.
- (4) Rok prijave za javni natječaj teče od dana objave u „Narodnim novinama“.
- (5) Prijavu na javni natječaj pristupnik podnosi u pisanom obliku, a može je predati osobno, poštom preporučeno ili putem ovlaštenog pružatelja poštanskih usluga, uz podnošenje dokaza propisanih u javnom natječaju.
- (6) Smatra se da je prijava podnesena u roku ako je zaprimljena od strane nadležne službe, zadnjeg dana za podnošenje, a do isteka radnog vremena na Fakultetu.
- (7) Kada je prijava na javni natječaj upućena poštom preporučeno ili predana ovlaštenom pružatelju poštanskih usluga, danom podnošenja prijave smatra se dan predaje pošti, odnosno ovlaštenom pružatelju poštanskih usluga.
- (8) Nepotpune i/ili nepravovremene prijave na javni natječaj Fakultet ne razmatra.
- (9) Prijavom na natječaj pristupnici su izričito suglasni da Fakultet može koristiti, prikupljati i/ili obrađivati podatke u svrhu provedbe natječajnog postupka, sukladno zakonskim propisima.
- (10) U javnom natječaju obvezno se objavljuju:
 - puni naziv Fakulteta
 - zvanje i radno mjesto za koje se raspisuje javni natječaj
 - znanstveno područje i polje (te prema potrebi i grana i/ili drugi podaci)
 - uvjeti koje pristupnici moraju ispunjavati
 - popis priloga koje prijavi treba priložiti
 - rok do kojeg se prijave mogu podnositi

- podatke o prednosti prilikom zapošljavanja
- mogućnost provođenja testiranja znanja i/ili vještina za prijavljene pristupnike koji zadovoljavaju formalne uvjete navedene u natječaju
- upozorenje o suglasnosti pristupnika za korištenje, prikupljanje i/ili obrađivanje njihovih podataka u svrhu provedbe natječajnog postupka sukladno zakonskim propisima
- upozorenje da se nepotpune i nepravovremene prijave neće razmatrati
- drugi podaci propisanim posebnim propisima.

Provođenje postupka izbora u znanstveno-nastavna zvanja

Članak 12.

U znanstveno-nastavno zvanje i na odgovarajuće radno mjesto može biti izabrana osoba:

- koja je upisana u Upisnik znanstvenika sa znanstvenim zvanjem stečenim u odgovarajućem polju, koje odgovara znanstveno-nastavnom zvanju u koje se bira, ili koja ispunjava uvjete za stjecanje toga znanstvenog zvanja,
- koja ispunjava uvjete u pogledu obrazovnoga, nastavnog i stručnog rada koje propisuje Rektorski zbor,
- koja ima potrebne psihofizičke osobine,
- koja ima opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti utvrđene od strane ovlaštenog liječnika i
- koja ispunjava druge uvjete, ako su propisani Statutom i ovim Pravilnikom, odnosno na njima utemeljenim propisima.

Stručno povjerenstvo

Članak 13.

- (1) Za provođenje postupka izbora Fakultetsko vijeće u roku od 30 dana od dana isteka natječaja imenuje stručno povjerenstvo za izbor od najmanje tri (3) nastavnika koji moraju biti u istom ili višem zvanju od onog za koje je natječaj raspisan, vodeći računa da je većina članova povjerenstva iz znanstvene grane u koju se pristupnik bira. Najmanje jedan (1) član povjerenstva za izbor nastavnika u znanstveno-nastavno zvanje mora biti nastavnik ili znanstvenik izvan Fakulteta, neovisno o tome treba li prethodno provoditi i postupak za izbor u znanstveno zvanje.
- (2) U slučaju prijevremenog izbora, članovi povjerenstva iz stavka 1. ovog članka moraju biti u višem zvanju od onog za koje je natječaj raspisan.
- (3) Stručno povjerenstvo u roku od 30 dana od dana imenovanja podnosi Fakultetskom vijeću izvješće s ocjenom ispunjavanja uvjeta za svakog pristupnika.
- (4) Izvješće stručnog povjerenstva je valjano, ako je ocjena o ispunjenosti uvjeta utvrđena većinom glasova članova stručnog povjerenstva.
- (5) Ocjena o ispunjenosti uvjeta pojedinog člana stručnog povjerenstva, koji nije suglasan s ocjenom većine članova povjerenstva, pridodaje se kao izdvojeno uz izvješće stručnog povjerenstva.

Izvješće stručnog povjerenstva

Članak 14.

- (1) Izvješće stručnog povjerenstva iz članka 13. ovoga Pravilnika mora sadržavati:
 - opće odredbe u svezi s raspisanim javnim natječajem (odluku Fakultetskog vijeća o raspisivanju natječaja za izbor nastavnika, kada je i gdje natječaj objavljen te kada je zaključen, odluku o imenovanju stručnog povjerenstva te imena pristupnika koji su se javili na javni natječaj)

- biografske podatke o pristupnicima (podaci o datumu i mjestu rođenja, o stečenom akademskom nazivu, odnosno stupnju, stečenom znanstvenom zvanju, poznavanju stranih jezika, dosadašnjem radnom iskustvu, nagradama za znanstveni i/ili stručni rad, članstvima i dužnostima u strukovnim organizacijama, članstvima i dužnostima u uređivačkim odborima znanstvenih i/ili stručnih časopisa, zbornika i sl.)
 - podatke o znanstvenoj, nastavnoj i stručnoj djelatnosti pristupnika
 - rezultate/potvrdu institucijskog istraživanja kvalitete svog nastavnog rada ili pozitivno ocijenjene rezultate studentske ankete, ako se radi o reizboru ili izboru u više zvanje
 - zaključak, mišljenje o ispunjavanju minimalnih i dodatnih uvjeta za izbor u odgovarajuće znanstveno i znanstveno-nastavno zvanje, obrazloženje o ispunjavanju uvjeta, te eventualno i prijedlog za donošenje odluke o izboru u znanstveno zvanje
 - u prilogu popis objavljenih znanstvenih i stručnih radova.
- (2) Kada se na natječaj prijave dva (2) ili više pristupnika, stručno povjerenstvo dužno je napisati izvješće za svakog pristupnika posebno.
- (3) Ako ni za jednog pristupnika nije potrebno provesti postupak izbora u znanstveno zvanje, stručno povjerenstvo će uz ocjenu ispunjavanju uvjeta u izvješću dati svoje mišljenje i prijedlog za izbor, a Fakultetsko vijeće, u roku od 30 dana od dana zaprimanja izvješća stručnog povjerenstva, donosi odluku o izboru u znanstveno-nastavno zvanje i na odgovarajuće radno mjesto.

Odluka o izboru u znanstveno zvanje

Članak 15.

- (1) Ako za pristupnika za izbor u znanstveno-nastavno zvanje treba provesti postupak izbora u znanstveno zvanje, Fakultetsko vijeće u roku od 30 dana od dana zaprimanja izvješća, temeljem izvješća i prijedloga stručnog povjerenstva, upućuje mišljenje i prijedlog o izboru u znanstveno zvanje Matičnom odboru za područje društvenih znanosti, polje ekonomije.
- (2) Nakon obavljenog izbora u znanstveno zvanje svih pristupnika koji za to ispunjavaju uvjete, stručno povjerenstvo iz članka 13. nastavlja postupak izbora pristupnika u znanstveno-nastavno zvanje, sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 16.

- (1) Nakon što je stručno povjerenstvo dobilo odluku o izboru u znanstveno zvanje svih pristupnika na natječaj, u roku od 30 dana od zaprimanja odluka o (ne)izboru u znanstveno zvanje, stručno povjerenstvo podnosi Fakultetskom vijeću izvješće s konačnim mišljenjem i prijedlogom za izbor pristupnika.
- (2) Izvješće stručnog povjerenstva je valjano, ako je mišljenje i prijedlog utvrđen većinom glasova članova stručnog povjerenstva.
- (3) Mišljenje i prijedlog pojedinog člana stručnog povjerenstva, koji nije suglasan s mišljenjem i prijedlogom većine članova povjerenstva, pridodaje se kao izdvojeno uz izvješće stručnog povjerenstva.

Članak 17.

- (1) Iznimno od odredbi članka 16. ovog Pravilnika, u slučaju izbora pristupnika u znanstveno-nastavno zvanje docenta, ako se prvi put izabiru u zvanje, svi pristupnici koji imaju izbor u znanstveno zvanje obvezni su održati nastupno predavanje, na način utvrđen odlukom Rektorskog zbora.

- (2) U roku od 15 dana od održavanja nastupnih predavanja pristupnika iz stavka 1. ovog članka, stručno povjerenstvo podnosi Fakultetskom vijeću izvješća s ocjenama nastupnih predavanja pristupnika te daje konačno mišljenje i prijedlog za izbor pristupnika koji ima pozitivno ocijenjeno nastupno predavanje.
- (3) Izvješće stručnog povjerenstva je valjano, ako je ocjena nastupnog predavanja, odnosno mišljenje i prijedlog za izbor utvrđena većinom glasova članova stručnog povjerenstva.
- (4) Ocjena nastupnog predavanja te mišljenje i prijedlog pojedinog člana stručnog povjerenstva, koji nije suglasan s ocjenom te mišljenjem i/ili prijedlogom većine članova povjerenstva, pridodaje se kao izdvojeno uz izvješće stručnog povjerenstva.
- (5) Fakultetsko vijeće, u roku od 30 dana od dana zaprimanja izvješća stručnog povjerenstva iz stavka 3. ovog članka, donosi odluku o izboru u znanstveno-nastavno zvanje docenta i na odgovarajuće radno mjesto.

Članak 18.

Izbor u znanstveno-nastavno zvanje redovitog profesora (prvi izbor i trajno zvanje) potvrđuje Senat Sveučilišta u Splitu. Izbor je pravovaljan danom potvrde izbora. Ako Senat ne potvrdi izbor, izborni postupak se poništava.

Izbor nastavnika u znanstvenom području za koje Fakultet nije ovlašten provoditi postupak

Članak 19.

- (1) Ako Fakultet nije ovlašten provoditi postupak izbora u znanstveno-nastavno zvanje, za provođenje postupka izbora (imenovanje stručnog povjerenstva, utvrđivanje mišljenja i prijedloga za Matični odbor, te davanje mišljenja i prijedloga za izbor) Fakultetsko vijeće će uputiti zamolbu ovlaštenom fakultetu.
- (2) Odluku o izboru donosi Fakultetsko vijeće, nakon pribavljenog mišljenja i prijedloga ovlaštenog fakulteta.

Provođenje postupka izbora u nastavna zvanja

Članak 20.

U nastavno zvanje i na odgovarajuće radno mjesto može biti izabrana osoba:

- koja ispunjava uvjete propisane Zakonom,
- koja ispunjava uvjete u pogledu obrazovnoga, nastavnog i stručnog rada koje propisuje Rektorski zbor,
- koja ima potrebne psihofizičke osobine,
- koja ima opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti utvrđene od strane ovlaštenog liječnika i
- koja ispunjava druge uvjete, ako su propisani Statutom i ovim Pravilnikom, odnosno na njima utemeljenim propisima.

Stručno povjerenstvo

Članak 21.

- (1) Za provođenje postupka izbora Fakultetsko vijeće u roku od 30 dana od dana isteka natječaja imenuje stručno povjerenstvo za izbor od najmanje tri (3) nastavnika koji moraju biti u istom ili višem nastavnom zvanju od onog za koje je natječaj raspisan ili u znanstveno-nastavnom zvanju, vodeći računa da je većina članova povjerenstva iz znanstvene grane u koju se pristupnik bira.
- (2) Najmanje jedan (1) član povjerenstva za izbor nastavnika u nastavno zvanje mora biti nastavnik izvan Fakulteta.

- (3) Stručno povjerenstvo u roku od 30 dana od dana imenovanja podnosi Fakultetskom vijeću izvješće.
- (4) Izvješće stručnog povjerenstva je valjano, ako je mišljenje i prijedlog utvrđen većinom glasova članova stručnog povjerenstva.
- (5) Mišljenje i prijedlog pojedinog člana stručnog povjerenstva, koji nije suglasan s mišljenjem i/ili prijedlogom većine članova povjerenstva, pridodaje se kao izdvojeno uz izvješće stručnog povjerenstva.

Izvješće stručnog povjerenstva

Članak 22.

- (1) Odredbe o izvješću stručnog povjerenstva iz članka 14. ovog Pravilnika, na odgovarajući se način primjenjuju i na izvješće stručnog povjerenstva za izbor u nastavno zvanje i na odgovarajuće radno mjesto.
- (2) Odredbe o postupku i izvješću stručnog povjerenstva iz članka 17. ovog Pravilnika, na odgovarajući se način primjenjuju i na izvješće stručnog povjerenstva za izbor u nastavno zvanje predavača i na odgovarajuće radno mjesto, ako se prvi put izabiru u zvanje.

Članak 23.

- (1) Potrebne psihofizičke osobine iz članka 12. i članka 20. ovog Pravilnika su:

SPOSOBNOSTI	KRATAK OPIS	VAŽNOST (3-najviša 1-najniža)
Opća intelektualna sposobnost	Opća sposobnost osobe da se uspješno snalazi u novim situacijama	3
Verbalno rasuđivanje	Sposobnost razumijevanja odnosa među riječima, sposobnost razumijevanja verbalnih sadržaja	1
Numeričko rasuđivanje	Sposobnost izvođenja matematičkih zadataka rasuđivanja	3
Apstraktno rasuđivanje	Sposobnost razumijevanja apstraktnih i simboličnih odnosa i njihovo korištenje pri rješavanju problema	3
Gramatika i pravopis	Sposobnost otkrivanja gramatičkih i pravopisnih grešaka	2
Pažnja i pozornost	Sposobnost usmjeravanja psihičke i psihomotorne aktivnosti prema određenim sadržajima	1
OSOBINE		
Ekstraverzija	Društvenost, dinamičnost, sklonost aktivnom i energičnom ponašanju, te dominaciji	1
Emocionalna stabilnost	Prikladno i konzistentno emocionalno reagiranje usklađeno s objektivnim okolnostima	3
Savjesnost	Organiziranost, odgovornost, samodisciplina,	2

	upornost	
Ugodnost	Kooperativnost, srdačnost, empatičnost, velikodušnost	2
Mentalna otvorenost	Sklonost prihvaćanju novih ideja i iskustava, otvorenost za kontakte s različitim kulturama	2
Kreativnost	Sposobnost stvaranja novih, originalnih ideja i proizvoda	3

- (2) Provjeru potrebnih psihofizičkih osobina nastavnika obavlja ovlašteno tijelo po zahtjevu Fakulteta, koje o tome izdaje odgovarajuću potvrdu.
- (3) Provjera psihofizičkih osobina obavlja se prilikom prvog izbora nastavnika i suradnika.
- (4) Stručno povjerenstvo je dužno uvažiti rezultate ovlaštenog tijela pri utvrđivanju konačnog prijedloga.

3. Zasnivanje radnog odnosa s asistentima i poslijedoktorandima Izravna primjena propisa

Članak 24.

Zasnivanje radnog odnosa sa asistentima i poslijedoktorandima provodi se temeljem ovog Pravilnika i izravne primjene zakonskih i općih propisa iz područja znanosti i visokog obrazovanja.

Raspisivanje natječaja

Članak 25.

- (1) Odluku o raspisivanju natječaja za izbor suradnika u suradničkom zvanju asistenta ili poslijedoktoranda donosi Fakultetsko vijeće na prijedlog dekana, a uz prethodni obrazloženi prijedlog katedre ili voditelja znanstvenog projekta.
- (2) Odredbe o raspisivanju i objavi javnog natječaja iz članka 11. ovog Pravilnika na odgovarajući se način primjenjuju i na javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa sa asistentima te poslijedoktorandima.

Stručno povjerenstvo

Članak 26.

- (1) Za provođenje postupka izbora Fakultetsko vijeće prilikom raspisivanja natječaja imenuje stručno povjerenstvo za izbor suradnika sastavljeno od neparnog broja članova (najmanje tri (3) nastavnika u znanstveno-nastavnom zvanju).
- (2) Stručno povjerenstvo utvrđuje da li pristupnici ispunjavaju uvjete natječaja te utvrđuje prijedlog za izbor, vrednujući pristupnike prema mjerilima, odnosno bodovima iz tablice u *Prilogu 1* koji je sastavni dio ovog Pravilnika.
- (3) Provjera psihofizičkih osobina obavlja se prilikom prvog zapošljavanja suradnika ili ako se smatra da su nastupile okolnosti na osnovi kojih je potrebno provesti provjeru.
- (4) Stručno povjerenstvo svoje mišljenje i prijedlog podnosi Fakultetskom vijeću u roku od 60 dana od dana zaključenja natječaja.
- (5) Izvješće stručnog povjerenstva je valjano, ako je mišljenje i prijedlog utvrđen većinom glasova članova stručnog povjerenstva. Mišljenje i prijedlog pojedinog člana stručnog povjerenstva, koji nije suglasan s mišljenjem i prijedlogom većine članova povjerenstva, pridodaje se kao izdvojeno uz izvješće stručnog povjerenstva.

Radno mjesto

Članak 27.

Asistenti i poslijedoktorand primaju se na katedru, a zadužuju za rad na predmetima u okviru katedre, odnosno znanstvene grane za koju natječaj može biti raspisan.

Mentor

Članak 28.

- (1) Fakultet je dužan asistentu imenovati mentora koji prati njegov rad i usavršavanje te ga savjetuje o svim pitanjima znanstvenog i stručnog rada i usavršavanja. Mentora imenuje Fakultetsko vijeće, na prijedlog katedre.
- (2) Mentor je nastavnik na katedri, odnosno grani za koju je izabran asistent.
- (3) Fakultetsko vijeće dužno je imenovati mentora prilikom donošenja odluke o prvom izboru asistenta, a najkasnije u roku od tri (3) mjeseca od dana zasnivanja radnog odnosa.
- (4) Asistent je u svom radu neposredno odgovoran svom mentoru.

Vrednovanje rada asistenata, poslijedoktoranada i mentora

Članak 29.

Postupak, način i rokovi vrednovanja rada asistenata, poslijedoktoranada, kao i mentora asistenata propisuju se posebnim pravilnikom.

4. Zasnivanje radnog odnosa sa osobama u stručnim zvanjima

Postupak izbora

Članak 30.

- (1) Zasnivanje radnog odnosa sa osobama u stručnim zvanjima provodi se radi izvođenja znanstvenih i stručnih projekata.
- (2) Postupak izbora osoba u stručnim zvanjima odgovara postupcima propisanim ovim Pravilnikom, ovisno o vrsti poslova za čije se obavljanje osoba zapošljava, te uz izravnu primjenu zakonskih i općih propisa iz područja znanosti i visokog obrazovanja.

5. Zasnivanje radnog odnosa za nenastavne radnike

Utvrđivanje opravdanosti zapošljavanja

Članak 31.

- (1) Prije nego donese odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, dekan je dužan razmotriti mogućnost preraspodjele poslova, odnosno mjere za efikasnost i racionalizaciju u radu za tu vrstu poslova.
- (2) Osim utvrđene potrebe za novim zapošljavanjem, potrebno je da je radno mjesto na koje će se zaposliti novi radnik, predviđeno važećim Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustroju radnih mjesta Fakulteta.

Objava natječaja

Članak 32.

- (1) Nakon što je donesena odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa, objavljuje se javni natječaj.
- (2) Javni natječaj objavljuje se u dnevnom tisku, na službenim mrežnim stranicama Fakulteta te na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskoga istraživačkog prostora, kao i na službenim mrežnim stranicama i oglasnom prostoru Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.
- (3) Javni natječaj mora biti otvoren najmanje osam (8) dana.

- (4) Odredbe o javnom natječaju iz članka 11. ovog Pravilnika, na odgovarajući se način primjenjuju i na zasnivanje radnog odnosa za nenastavne radnike.

Provjera ispunjavanja uvjeta

Članak 33.

- (1) Prilikom donošenja odluke o objavi natječaja, donosi se odluka o opsegu i načinu prethodnih provjera potrebnih psihofizičkih osobina i/ili o provjeri ispunjavanja drugih uvjeta za obavljanje pojedinih poslova, o čemu se izvješćuju pristupnici.
- (2) Za provođenje postupka po ovom članku, dekan imenuje odgovarajuće povjerenstvo od najmanje tri (3) člana.
- (3) Pristupnici za zapošljavanje na nenastavno radno mjesto moraju imati opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za rad, utvrđene od strane ovlaštenog liječnika.

Članak 34.

- (1) Troškove liječničkog pregleda iz članka 12., članka 20. te članka 33. ovoga Pravilnika snosi Fakultet.
- (2) Provjera opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za rad svih radnika Fakulteta može se obaviti i tijekom radnog odnosa, ako se smatra da su nastupile okolnosti na osnovi kojih je potrebno provesti provjeru.
- (3) Okolnosti iz prethodnog stavka jesu okolnosti koje na bilo koji način ometaju uredno obavljanje radnih obveza.

Odluka o izboru

Članak 35.

- (1) Odluku o izboru pristupnika donosi dekan, na prijedlog povjerenstva iz prethodnog članka.
- (2) Fakultet je dužan na odgovarajući način o rezultatu izbora obavijestiti sve pristupnike, u roku od 15 dana od dana donošenja odluke o izboru.

Probni rad

Članak 36.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad obavezno se ugovara prilikom zasnivanja radnog odnosa za obavljanje poslova i zadaća radnog mjesta kod kojih je Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustroju radnih mjesta kao uvjet predviđen probni rad u utvrđenom trajanju, a može trajati najdulje šest (6) mjeseci.
- (3) Probni rad može se produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest (6) mjeseci.
- (4) Prilikom probnog rada provjeravaju se radnikove stručne i radne sposobnosti, te njegove druge sposobnosti, kao npr. odnos prema radu, sredstvima rada, odnos prema drugim radnicima, prema studentima i upravi, te posebno radna disciplina radnika.
- (5) Za praćenje i ocjenjivanje radnikovih sposobnosti, dekan imenuje povjerenstvo od tri (3) člana, koje prati rad radnika na probnom radu, te na kraju probnog rada daje izvješće s ocjenom probnog rada.
- (6) Svaki član povjerenstva mora imati najmanje stupanj obrazovanja kao i radnik koji se prima na probni rad, a predsjednik povjerenstva mora biti osoba koja je voditelj ustrojbene jedinice u koju se radnik prima.
- (7) Radniku koji, po ocjeni povjerenstva iz stavka 5. ovog članka, ne udovolji na probnom radu otkazat će se ugovor o radu, uz obavezno pisano obrazloženje.

- (8) Ako otkaz iz stavka 7. ovog članka Fakultet ne dostavi radniku najkasnije do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

6. Zapošljavanje pripravnika

Pripravnički staž

Članak 37.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Fakultet može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, dalje u tekstu: pripravnik).
- (2) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Članak 38.

- (1) Pripravnički staž na Fakultetu traje:
 - za poslove radnih mjesta III. vrste: tri (3) mjeseca,
 - za poslove radnih mjesta II. vrste: šest (6) mjeseci,
 - za poslove radnih mjesta I. vrste: 12 mjeseci.
- (2) Na zahtjev pripravnika, i to samo u slučaju ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom, pripravnički staž se može skratiti za jednu trećinu, ako Fakultet ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Mentor

Članak 39.

- (1) Dekan Fakulteta imenuje mentora pripravniku te odobrava predloženi program stručnog osposobljavanja.
- (2) Mentor pripravnika je dužan predložiti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
- (3) Program iz stavka 1. ovog članka osobito mora propisivati poslove koje je pripravnik dužan obavljati te način praćenja i ocjenjivanja njegova rada.
- (4) U slučaju da se program stručnog osposobljavanja ne može provesti na Fakultetu, pripravnik se može pravovremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Stručni ispit i ocjena osposobljenosti

Članak 40.

- (1) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom utvrđeno.
- (2) Ako obveza polaganja stručnog ispita nije propisana, ocjenu o radu i osposobljenosti pripravnika daje mentor.
- (3) S pripravnikom koji nije uspješno položio stručni ispit, odnosno nije dobio pozitivnu ocjenu mentora o obavljenoj pripravničkoj praksi, ne može se zaključiti ugovor o radu za obavljanje poslova i zadaća radnog mjesta.

Zapošljavanje osoba s invaliditetom

Članak 41.

Fakultet će, sukladno postojećim financijskim i tehničkim uvjetima, zaposliti osobe s invaliditetom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih radnika, prema vlastitom odabiru u primjerenim radnim uvjetima, na primjerenim radnim mjestima, sukladno posebnim propisima.

III. OSNOVNE OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Prava i obveze radnika i Fakulteta

Članak 42.

(1) Radnik je obvezan:

- stručno, pažljivo i pravovremeno obavljati poslove radnog mjesta za koji je zaključio ugovor o radu, kao i druge poslove za koje je stručno osposobljen,
- stručno se usavršavati prema zahtjevima svog radnog mjesta, pridržavati se normativnih akata Fakulteta, postupati sukladno odlukama koje donose nadležna tijela Fakulteta, kao i uputama o radu koje daje neposredni voditelj za te poslove,
- na radnom mjestu poznavati uvjete rada i opasnosti koje mogu proizlaziti iz obavljanja poslova tog radnog mjesta, te se pridržavati mjera zaštite na radu,
- podvrgnuti se provjeri glede utjecaja opojnih sredstava i/ili alkohola, odnosno provjeri zdravstvenog stanja po zahtjevu ovlaštene osobe Fakulteta,
- svojim djelovanjem izvan Fakulteta štititi ugled i interese Fakulteta,
- pridržavati se propisanog i uobičajenog uljudbenog ponašanja u komunikaciji s ostalim radnicima, studentima i strankama Fakulteta.

(2) Sklapanjem ugovora o radu radnici su suglasni da Fakultet može koristiti, prikupljati i/ili obrađivati njihove osobne podatke, sukladno zakonskim propisima.

(3) Fakultet se obvezuje radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarenje svih zakonskih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Članak 43.

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

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 44.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno i nepuno radno vrijeme.

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 45.

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

(2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu ili u nepunom radnom vremenu ali s drugim poslodavcem ostvaruje fond punog radnog vremena, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najduljem trajanju do osam (8) sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Fakultet radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

Članak 46.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom, u odnosu na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, najkraće trajanje godišnjeg odmora, plaćeni dopust, plaću te druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.).

Raspored radnog vremena

Članak 47.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet (5) radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme, u pravilu, traje osam (8) sati.
- (3) Rad u punom ili nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 48.

- (1) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, kao i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje dekan, pisanom odlukom.
- (2) O odluci iz stavka 1. ovog članka dekan se savjetuje sa Sindikalnim povjerenikom.

Članak 49.

O rasporedu i promjeni radnog vremena dekan obavlješćuje radnika sedam (7) dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada.

Evidencija o radnicima i radnom vremenu

Članak 50.

- (1) Fakultet vodi elektronsku evidenciju o radnicima i radnom vremenu radnika, sukladno posebnim propisima.
- (2) Na zahtjev radnika i/ili sindikalnog povjerenika, dekan im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovog članka.

Prekovremeni rad

Članak 51.

- (1) Dekan ima pravo pisanom odlukom utvrditi obvezu prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, ali ne duže od 10 sati tjedno.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 52.

- (1) Zbog potreba posla, 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.
- (2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno te radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 40 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje četiri (4) mjeseca.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmori

Stanka

Članak 53.

- (1) Radnici koji rade najmanje šest (6) sati dnevno imaju pravo na svakodnevnu stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Vrijeme korištenja stanke utvrđuje se odlukom dekana o rasporedu radnog vremena na Fakultetu.

Dnevni odmor

Članak 54.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 55.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.
- (2) Subota i nedjelja su, u pravilu, dani tjednog odmora.
- (3) Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, a najkasnije nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 56.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju najmanje 20 radnih dana, a najviše 30 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 57.

- (1) Za svakog radnika utvrđuje se ukupno trajanje godišnjeg odmora tako da se na osnovni godišnji odmor dodaju radni dani po pojedinim osnovama, i to: složenost poslova, dužina radnog staža, posebni socijalni uvjeti te uvjeti rada.

I. Složenost poslova	
– poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti (poslijedoktorandi, nastavnici u znanstveno-nastavnom zvanju)	5 dana
– poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni diplomski studij; specijalistički diplomski stručni studij; poslijediplomski specijalistički studij, odnosno poslovi za koje je uvjet poslijediplomski znanstveni magistarski studij (radna mjesta I. vrste)	4 dana
– poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni preddiplomski studij; stručni preddiplomski studij; odnosno stručni studij završetkom kojeg se stječe manje od 180 ECTS bodova (radna mjesta II. vrste)	3 dana
– poslovi za koje je uvjet završeno trogodišnje	2 dana

strukovno obrazovanje; gimnazijsko srednjoškolsko obrazovanje; četverogodišnje i petogodišnje strukovno srednjoškolsko obrazovanje (radna mjesta III. vrste)	
– poslovi za koje je uvjet završeno jednogodišnje ili dvogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje; i niže (radna mjesta IV. vrste)	1 dan

II. Dužina radnog staža	
– od 6 do 12 godina	3 dana
– od 12 do 18 godina	4 dana
– od 18 do 24 godine	5 dana
– od 24 do 30 godina	6 dana
– od 30 do 36 godina	7 dana
– preko 36 godina	8 dana

III. Posebni socijalni uvjeti	
– roditelju, posvojitelju, skrbniku, za svako dijete do 15 godina života	2 dana
– roditelju, posvojitelju, skrbniku, za svako dijete s težim smetnjama u razvoju	3 dana
– osobi s utvrđenim invaliditetom	3 dana

IV. Uvjeti rada	
– za radna mjesta za koje je temeljem Procjene rizika utvrđeno da su poslovi s posebnim uvjetima rada, izloženost izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada	3 dana

(2) Činjenice i okolnosti na temelju kojih se utvrđuje dužina trajanja godišnjeg odmora određuju se prema danu početka korištenja godišnjeg odmora.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 58.

(1) Radnik 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.

- (3) 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.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 59.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor mora iskoristiti najmanje dva (2) tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna.
- (3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i/ili posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, ako radnik nije mogao iskoristiti godišnji odmor do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, ima pravo iskoristiti isti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 60.

- (1) Godišnji odmor na Fakultetu organizira se kao kolektivni za vrijeme ljetnog i zimskog prekida nastave.
- (2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje dekan odlukom, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (3) Prije donošenja odluke o rasporedu korištenja godišnjeg odmora dekan se savjetuje sa Sindikalnim povjerenikom.
- (4) Obavijest o korištenju godišnjeg odmora u pisanom obliku mora biti dostavljena svakom radniku najkasnije 15 dana prije korištenja istih.
- (5) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, u slučaju da poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, mora se omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.
- (6) Jedan (1) dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz uvjet da o tome obavijesti Fakultet, najkasnije tri (3) dana prije korištenja.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 61.

U slučaju prestanka ugovora o radu Fakultet je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

2. Dopusti

Plaćeni dopust

Članak 62.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće do najviše 10 radnih dana u godini, u slijedećim slučajevima:

– sklapanje braka	5 radnih dana
– sklapanje životnog partnerstva	5 radnih dana
– rođenje djeteta	5 radnih dana
– posvojenje djeteta	5 radnih dana
– sklapanje braka djeteta	2 radna dana
– smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka	5 radnih dana
– smrt djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
– teška bolest supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta ili roditelja	3 radna dana
– elementarna nepogoda	5 radnih dana
– selidba u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
– selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
– dobrovoljni darivatelj krvi	2 radna dana
– nastupanje na kulturnim i/ili sportskim priredbama	1 radni dan
– sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminari, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i sl.	2 radna dana
– plaćeni dopust pripravnika za polaganje stručnog ispita: za radna mjesta III. vrste za radna mjesta II. vrste za radna mjesta I. vrste	5 radnih dana 7 radnih dana 10 radnih dana

- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (3) Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.
- (4) Plaćeni dopust radnik može koristiti isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (5) Ako okolnosti nastupe za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, na zahtjev radnika godišnji odmor će se prekinut te radnik koristi plaćeni dopust. U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog korištenja plaćenog dopusta, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu redoviti godišnji odmor završio da nije bilo plaćenog dopusta odnosno istekom plaćenog dopusta ako isti završava nakon što bi mu trebao završiti godišnji odmor.
- (6) Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi dekan Fakulteta.

Dopust radi školovanja ili usavršavanja

Članak 63.

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, sukladno odredbama kolektivnog ugovora.
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Fakulteta.
- (3) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio Fakultet ili uz pribavljenu suglasnost dekana Fakulteta, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka, osim ako je drugačije ugovoreno.
- (4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam (7) radnih dana.

Neplaćeni dopust

Članak 64.

- (1) Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, zbog osobnih potreba, ako po ocjeni dekana izbivanje radnika s rada neće štetno utjecati na obavljanje djelatnosti Fakulteta.
- (2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana, a najdulje do jedne (1) godine radi obrazovanja, usavršavanja, specijalizacije ili drugih opravdanih razloga kao što su npr. obiteljski boravak u inozemstvu, njega teško oboljelog člana uže obitelji i sl.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.
- (4) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi dekan Fakulteta.

VI. USAVRŠAVANJE RADNIKA I STUDIJSKI DOPUSTI

1. Usavršavanje i studijski dopusti nastavnika i suradnika

Vrste i oblici

Članak 65.

Vrste i oblici znanstvenog usavršavanja i studijski dopusta su:

- a) poslijediplomski studij u inozemstvu
- b) poslijedoktorsko usavršavanje
- c) studijski dopust kao slobodna studijska godina (sabbatical)
- d) studijski dopust radi poslijediplomskog studija, specijalizacije ili drugih oblika usavršavanja, završetak završnog ili doktorskog rada, rada na znanstveno-istraživačkom projektu u zemlji
- e) studijski dopust radi privremenog rada na drugom sveučilištu u svojstvu gosta – profesora
- f) ostali oblici usavršavanja.

a) Poslijediplomski sveučilišni studij u inozemstvu

Članak 66.

- (1) Radnicima u suradničkim zvanjima asistenta može se odobriti poslijediplomski sveučilišni studij u inozemstvu u trajanju do najdulje četiri (4) godine.
- (2) Za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka s radnicima kojima se odobri poslijediplomski sveučilišni studij u inozemstvu sklapa se poseban ugovor.
- (3) Ako se odobreni poslijediplomski sveučilišni studij u inozemstvu obavlja s prekidima, može se iskoristiti kumulativno tj. kraći dopusti se zbrajaju do ukupnog trajanja odobrenog poslijediplomskog studija.

b) Poslijedoktorsko usavršavanje

Članak 67.

- (1) Poslijedoktorsko usavršavanje može se odobriti u trajanju od najdulje jedne (1) godine i to radnicima u suradničkim zvanjima (asistenta ili poslijedoktoranda) te radnicima u znanstveno-nastavnom zvanju docenta.
- (2) Za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka s radnicima kojima se odobri poslijediplomsko usavršavanje sklapa se poseban ugovor.
- (3) Poslijedoktorsko usavršavanje može se koristiti neprekidno ili kumulativno u razdoblju od pet (5) godina računajući od dana sklapanja ugovora.
- (4) Radnici iz stavka 1. ovog članka dužni su:

- prethodnu katedre i dekana za korištenje poslijedoktorskog usavršavanja dostaviti najkasnije tri (3) mjeseca prije planiranog prijavljivanja na usavršavanje
 - priložiti program rada s rezultatima koje planiraju ostvariti tijekom svog boravka na inozemnoj visokoškolskoj i/ili znanstvenoj instituciji
 - priložiti pozivno pismo i/ili odluku visokoškolske i/ili znanstvene institucije u inozemstvu koja će biti u svojstvu prihvatne organizacije.
- (5) Ako radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti Fakulteta, dužan je vratiti Fakultetu sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.
- (6) Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko vremena koliko je proveo na usavršavanju, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa zakonom, a u protivnom je dužan nadoknaditi Fakultetu sve troškove. Sredstva se umanjuju razmjerno vremenu provedenom na radu nakon usavršavanja.
- (7) Troškovi iz stavka 5. i stavka 6. ovog članka su svi izravni troškovi koji su nastali za Fakultet zbog nenazočnosti nastavnika ili suradnika, odnosno zbog korištenja poslijedoktorskog usavršavanja.
- (8) Po završetku usavršavanja radnik je dužan dekanu dostaviti izvješće i dokaze o ostvarenim rezultatima poslijedoktorskog usavršavanja temeljem programa rada i ugovora.

c) Studijski dopust kao slobodna studijska godina (sabbatical)

Članak 68.

- (1) Studijski dopust (sabbatical) može se odobriti nastavnicima u znanstveno-nastavnom zvanju izvanrednog profesora, redovitog profesora ili redovitog profesora (trajno zvanje), radi znanstveno-istraživačkog rada ili usavršavanja, izrade visokoškolskog udžbenika ili znanstvene knjige, odnosno radi sudjelovanja u znanstvenom radu međunarodnih organizacijama pod slijedećim uvjetima:
- da je zahtjev za korištenje studijskog dopusta nastavnik podnio najkasnije jedan (1) semestar prije planiranog početka korištenja
 - da je osigurano kontinuirano obavljanje nastave te ispunjavanje drugih obveza umjesto nenazočnog nastavnika
 - da je nastavnik u svojoj zamolbi obrazložio program znanstveno-istraživačkog rada zajedno s rezultatima koje planira ostvariti, odnosno obrazložio druge razloge radi kojih traži studijski dopust
 - da nastavnik nije koristio ovaj dopust u proteklih šest (6) godina, u kojem razdoblju je barem jednom bio izabran u više znanstveno-nastavno zvanje, osim ako nije redoviti profesor (trajno zvanje)
 - da s Fakultetom potpiše ugovor o korištenju ovog dopusta.
- (2) Sabbatical traje jednu (1) akademsku godinu, za koje vrijeme nastavnik ima pravo na naknadu osnovne plaće.
- (3) Za vrijeme korištenja sabbaticala u pogledu sudjelovanja u Fakultetskom vijeću, stalnim radnim tijelima te povjerenstvima Fakulteta, kao i ostalim poslovima i radnim zadacima koji se ne odnose na nastavu, nastavniku miruju prava i obveze iz ugovora o radu. Obavljanje poslova i radnih zadataka koji se odnose na nastavu uređuju se ugovorom o korištenju sabbaticala.
- (4) Nakon isteka sabbaticala nastavnik kojem je isti odobren dužan je podnijeti izvješće o rezultatima svoga rada Fakultetskom vijeću, kao i dokaze o istima u roku od 15 dana od dana povratka.
- (5) Po završetku sabbaticala radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko vremena koliko je proveo na sabbaticalu, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa

zakonom, a u protivnom je dužan nadoknaditi Fakultetu sve troškove nastale korištenjem sabbaticala. Sredstva se umanjuju razmjerno vremenu provedenom na radu nakon usavršavanja.

Članak 69.

- (1) U slučaju da nastavnik ne ispuni obveze definirane u programu rada i ugovoru s Fakultetom dužan je Fakultetu nadoknaditi sve izravne troškove koji su nastali za Fakultet zbog nenazočnosti nastavnika, odnosno zbog korištenja sabbaticala.
- (2) O sabbaticalu odlučuje Fakultetsko vijeće, najkasnije prije početka akademske godine u kojoj se ima koristiti.

d) Studijski dopust radi usavršavanja

Članak 70.

- (1) Nastavnici i suradnici imaju pravo na studijski dopust radi specijalizacije ili drugih oblika usavršavanja, završetak završnog ili doktorskog rada, rada na znanstveno-istraživačkom projektu u zemlji, koji može trajati od najmanje jedan (1) mjesec do najdulje šest (6) mjeseci.
- (2) može trajati najdulje šest (6) mjeseci.
- (3) Studijski dopust radi upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada i suradnje na projektu može se odobriti u trajanju od tri (3) mjeseca jednom u kalendarskoj godini.
- (4) Za vrijeme trajanja usavršavanja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće.
- (5) Ako radnik napusti stručno usavršavanje bez suglasnosti Fakulteta, dužan je vratiti Fakultetu sve troškove koje je Fakultet imao.
- (6) Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko vremena koliko je proveo na stručnom usavršavanju, a u protivnom je dužan nadoknaditi Fakultetu sve troškove. Sredstva se umanjuju razmjerno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.
- (7) Troškovi iz stavka 4. i stavka 5. ovog članka su svi izravni troškovi koji su nastali za Fakultet zbog nenazočnosti nastavnika ili suradnika, odnosno zbog korištenja studijskog dopusta radi usavršavanja.

e) Studijski dopust radi privremenog rada na drugom sveučilištu u svojstvu gosta – profesora

Članak 71.

- (1) Nastavnici imaju pravo na studijski dopust radi privremenog rada na drugom sveučilištu u svojstvu gosta – profesora, u trajanju od najdulje jednu (1) godinu u roku od pet (5) godina.
- (2) Studijski dopust iz prethodnog stavka može se odobriti pod slijedećim uvjetima:
 - da je zahtjev za korištenje studijskog dopusta nastavnik podnio najkasnije jedan (1) semestar prije planiranog početka korištenja
 - da je osigurano kontinuirano obavljanje nastave te ispunjavanje drugih obveza umjesto nenazočnog nastavnika
 - da je nastavnik u svojoj zamolbi obrazložio razloge radi kojih traži studijski dopust
 - da s Fakultetom potpiše ugovor o korištenju ovog dopusta.
- (3) Za vrijeme korištenja studijskog dopusta iz ovog članka nastavnik ima pravo na naknadu osnovne plaće.
- (4) Za vrijeme korištenja studijskog dopusta iz ovog članka u pogledu sudjelovanja u Fakultetskom vijeću, stalnim radnim tijelima te povjerenstvima Fakulteta, kao i ostalim poslovima i radnim zadacima koji se ne odnose na nastavu, nastavniku miruju

prava i obveze iz ugovora o radu. Obavljanje poslova i radnih zadataka koji se odnose na nastavu uređuju se ugovorom o korištenju studijskog dopusta.

- (5) Po završetku studijskog dopusta iz ovog članka radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko vremena koliko je proveo na studijskom dopustu, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa zakonom, a u protivnom je dužan nadoknaditi Fakultetu sve troškove nastale korištenjem studijskog dopusta. Sredstva se umanjuju razmjerno vremenu provedenom na radu nakon usavršavanja.
- (6) O studijskom dopustu iz ovog članka odlučuje Fakultetsko vijeće najkasnije prije početka semestra u kojem se ima koristiti.

f) Ostali oblici usavršavanja

Članak 72.

- (1) Radi sudjelovanja u radu međunarodnih organizacija ili sudjelovanja ili nazočnosti na znanstvenim i stručnim skupovima, nastavnicima i suradnicima se može odobriti plaćeni dopust u trajanju do najdulje jedan (1) mjesec, za koje vrijeme radniku pripada naknade osnovne plaće.
- (2) Radniku se može odobriti više dopusta iz prethodnog stavka, ali ne u duljem trajanju od 40 radnih dana kumulativno u toku jedne akademske godine.

Donošenje odluke

Članak 73.

- (1) Odluku o odobravanju usavršavanja i studijskih dopusta suradnika i nastavnika u trajanju duljem od jedan (1) mjesec donosi Fakultetsko vijeće.
- (2) Odluku o odobravanju usavršavanja suradnika i nastavnika u trajanju do jednog (1) mjeseca donosi dekan.
- (3) Odluke iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka donose se pod uvjetom da je pribavljeno mišljenje ili suglasnost katedre, te da je usavršavanje/studijski dopust u skladu sa strateškim odrednicama Fakulteta, te uz uvjet da je osigurano nesmetano odvijanje nastavnog procesa.

2. Usavršavanje nenastavnog osoblja

Vrste i oblici

Članak 74.

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

- a) stjecanje određenog stupnja stručne spreme (doškoloavanje), 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.

Trajanje

Članak 75.

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.

Donošenje odluke

Članak 76.

Odluku o stručnom usavršavanju nenastavnog osoblja donosi dekan, na obrazloženi prijedlog nadležnog prodekana/dekana.

3. Troškovi usavršavanja

Troškovi usavršavanja

Članak 77.

- (1) Odlukom o upućivanju na usavršavanje i studijske dopuste, odnosno na stručno usavršavanje, utvrđuju se troškovi te način pokrivanja troškova.
- (2) Pravo na pokriće troškova školarine poslijediplomskih sveučilišnih studija imaju suradnici u suradničkom zvanju asistenta.
- (3) Pravo iz stavka 1. ovog članka imaju i radnici u suradničkim zvanjima asistenta koji takav studij pohađaju na drugim visokim učilištima u zemlji i inozemstvu, pod uvjetom da se radi o neophodno potrebnim studijskim programima za ispunjavanje njihovih obveza iz ugovora i koji se ne izvode na ovom Fakultetu.
- (4) Radnicima u suradničkom zvanju asistenta koji poslijediplomski sveučilišni studij pohađaju na drugim visokim učilištima u zemlji i inozemstvu, a sukladno odluci Fakultetskog vijeća, pokrit će se troškovi školarine ako sredstva za pokriće školarine nisu osigurana iz drugih izvora.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 78.

- (1) Fakultet se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika: održavati strojeve, uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu, sukladno posebnim propisima o zaštiti na radu.
- (2) Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 79.

- (1) Radnici imaju pravo na sistematski pregled, sukladno odredbama kolektivnog ugovora.
- (2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu postupci na poslu.
- (3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Fakultet o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.
- (4) Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.
- (5) Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava u poslovne prostore Fakulteta.
- (6) Zabranjeno je pušenje u poslovnim prostorima Fakulteta.

3. Zaštita privatnosti

Članak 80.

- (1) Radnici su obvezni Fakultetu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka, određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti osobi ovlaštenoj za kadrovske poslove, kao i Računovodstvu Fakulteta.
- (3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 81.

- (1) Osobne podatke o radnicima mogu prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, ovlašteni radnici Stručnih službi Fakulteta, sukladno posebnim propisima.
- (2) Dekan je dužan, prije imenovanja osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona, pribaviti suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, sukladno odredbama Zakona.
- (3) Prikupljanje, obrada, korištenje i dostavljanje osobnih podataka radnika, suradnika, studenata i polaznika na Fakultetu obavljaju se u skladu sa Zakonom.

3. Zaštita dostojanstva

Članak 82.

- (1) Radnici imaju pravo na zaštitu od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (2) Diskriminacija je stavljanje radnika u nepovoljniji položaj po bilo kojoj osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i stavljanje radnika u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 83.

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 82. stavka 1., koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe koje se odnose na diskriminaciju.
- (4) Poticanje na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu odredaba ovog Pravilnika.
- (5) Diskriminacija, te ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveze iz radnog odnosa, kao i povredu Etičkog kodeksa.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 84.

- (1) Za primanje i rješavanje pritužbe u svezi s uznemiravanjem, dekan Fakulteta dužan je posebnom odlukom iz reda radnika imenovati Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik).
- (2) Odluka o imenovanju povjerenika iz stavka 1. ovog članka, s imenom i prezimenom, mjestom rada i telefonskim brojem, mora biti istaknuta na oglasnoj ploči/mrežnim stranicama Fakulteta.

Članak 85.

Prije stupanja radnika na rad ovlaštena je osoba dužna upoznati radnika s imenom i mjestom rada Povjerenika, propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja, te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

Podnošenje pritužbi

Članak 86.

- (1) Radnik koji smatra da je uznemiravan, može pisano i/ili usmeno uložiti pritužbu.
- (2) O predaji pisane pritužbe radnik od Povjerenika dobiva potvrdu o preuzimanju, a o usmenoj pritužbi Povjerenik sastavlja pisanu pritužbu koju, uz njega, mora potpisati i radnik koji pritužbu podnosi.
- (3) U slučaju da Povjerenik dobije anonimnu pritužbu obavezan je, najkasnije u roku od osam (8) dana, obavijestiti o tome dekana, koji će odlučiti o daljnjem postupku.
- (4) Ako je pritužba podnesena u odnosu na Povjerenika, za taj slučaj dekan Fakulteta će odmah po primitku pritužbe prema odredbama ovog Pravilnika imenovati drugu osobu za Povjerenika.

Postupanje po pritužbi

Članak 87.

- (1) Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može predložiti dekane da do završetka postupka rješavanja pritužbe, donese privremenu mjeru za njegovu zaštitu.
- (2) Povjerenik mora najkasnije idućeg radnog dana nakon zaprimanja pritužbe, odnosno potpisivanja sastavljene usmene pritužbe, pozvati osobu protiv koje je pritužba podnesena da se očituje o pritužbi.
- (3) Svi radnici Fakulteta obvezni su surađivati s Povjerenikom na način da se odazovu pozivu na očitovanje, te mu priopćiti sve podatke važne za utvrđenje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
- (4) Onemogućavanje ili odugovlačenje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom, smatra se povredom obveza iz radnog odnosa.
- (5) Ako Povjerenik ne poduzme mjere za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo odnosno predložio očito neprimjerene, radnik koji je 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.
- (6) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu 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 članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je

radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Tajnost podataka

Članak 88.

Povjerenik je dužan cijeli postupak provesti na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe, kao i štiti redovno poslovanje Fakulteta, a o tajnosti postupka dužan je pravodobno upozoriti i sve osobe koje su u postupku sudjelovale.

Odlučivanje o pritužbi

Članak 89.

Povjerenik dužan u roku od osam (8) dana od dana zaprimanja pritužbe dekanu pisanim putem predložiti:

- prijedlog privremene mjere u svezi pritužbe ili
- prijedlog za mirno rješenje pritužbe, odnosno pomirenje između podnositelja pritužbe i osobe protiv koje je pritužba podnesena, o čemu će Povjerenik sastaviti zapisnik, ili
- prijedlog odluke o pritužbi.

Članak 90.

(1) Prijedlog odluke o pritužbi iz članka 89. stavak 1. alineja 3. može biti:

- odbaciti pritužbu kao neosnovanu, ako je tako utvrđeno u postupku rješavanja pritužbe,
- uputiti pisano upozorenje podnositelju pritužbe, ako postoje razlozi za donošenje odluke iz prethodne alineje ovog članka,
- uputiti pisano upozorenje osobi protiv koje je podnesena pritužba na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- redovno ili izvanredno otkazati ugovor o radu osobi protiv koje je podnesena pritužba, odnosno raskinuti drugi ugovor.

(2) U slučajevima donošenja odluke iz alineje 4. iz prethodnog stavka, prije donošenja odluke o otkazu provest će se postupak predviđen Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Dostava odluka o pritužbi

Članak 91.

(1) Odluku iz članka 90. dekan je dužan donijeti u roku od osam (8) dana od dana zaprimanja prijedloga Povjerenika.

(2) Odluku iz prethodnog stavka dekan je dužan dostaviti osobi protiv koje je pritužba podnesena, osobi koja je pritužbu podnijela i Povjereniku, a slučaju potrebe i drugim zainteresiranim osobama, odnosno organizacijskim jedinicama, koje radi provođenja odluke moraju biti upoznate s njezinim sadržajem u obimu koji je primjeren i dovoljan za provođenje.

Privremene mjere

Članak 92.

(1) Privremene mjere koje dekan može donijeti do završetka postupka rješavanja pritužbe su:

- oslobađanje od obveze rada radnika koji je podnio pritužbu,
- udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnijeta pritužba,

- oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.
- (2) Odluku o privremenoj mjeri dekan je dužan donijeti u roku od 24 sata od zaprimanja prijedloga Povjerenika.
- (3) O odluci o privremenoj mjeri Povjerenik obavještava nadležne rukovoditelje, te je istu dužan bez odgađanja dostaviti stručnom savjetniku za pravne i kadrovske poslove.
- (4) Za vrijeme trajanja privremene mjere radnik koji je podnio pritužbu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA TE RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 93.

- (1) Fakultet jamči posebnu zaštitu trudnicama, roditeljima i posvojiteljima, u skladu sa Zakonom o radu te drugim posebnim propisima.
- (2) Fakultet jamči posebnu zaštitu radnicima koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, u skladu sa Zakonom o radu te drugim posebnim propisima.

IX. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 94.

- (1) Za obavljene rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi, te dodataka na plaću:
 - uvećanja plaće,
 - dodatka na plaću za rad u posebnim uvjetima,
 - položajni dodatak, te
 - dodatak za uspješnost na radu (stimulacija).
- (2) Radnicima se mogu isplaćivati i druga uvećanja plaće za poslove koji se dodatno obavljaju i/ili vrednuju, za prekonormni rad, te ostale poslove koji se plaćaju prema stvarnim satima rada, a prema posebnom pravilniku.
- (3) Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu.

Osnovna plaća

Članak 95.

- (1) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Plaće radnika Fakulteta utvrđene su Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, te posebnim pravilnikom.

Dodatna davanja

Članak 96.

Plaćom se smatraju i sva dodatna davanja bilo koje vrste, koja Fakultet izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, ugovora o radu, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljene rad.

Pravo na povećanu plaću

Članak 97.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
- (2) Osnovna plaća radnika koji radi na radnom mjestu koje je procjenom opasnosti utvrđeno kao rad s posebnim uvjetima rada i izvorima opasnosti, uvećava se za 7 – 15%.
- (3) Za rad u posebnim uvjetima osnovna plaća uvećava se:
 - za rad noću 40%
 - za prekovremeni rad 50%
 - za rad subotom 25%
 - za rad nedjeljom 35%
 - za smjenski rad 10%
 - za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže 10%
 - za rad blagdanom ili neradnim danom utvrđenim zakonom 150%.
- (4) Dodaci na plaću iz stavka 3. ovog članka međusobno se ne isključuju.
- (5) Rad po pozivu u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 3. alineja 2. ovog članka i tako se plaća.
- (6) Radniku pet (5) godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.
- (7) Radnik imenovan ili izabran na poseban položaj ima pravo na položajni dodatak, u visini utvrđenoj posebnim pravilnikom.
- (8) Radnik može, za natprosječne rezultate u radu, svake godine ostvariti pravo na dodatak za uspješnost na radu, u skladu s posebnim pravilnikom.

Naknada plaće

Članak 98.

- (1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Fakulteta.

Članak 99.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Fakulteta ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (2) Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
- (3) Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje se sve dok se ne provedu propisane mjere zdravlja i sigurnosti zaštite na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Naknada plaće

Članak 100.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:
 - godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
 - u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.

- (2) Ako je radnik odsutan zbog bolovanja do 42 dana, ima pravo na naknadu plaće u visini 85% od njegove prosječne plaće ostvarene tri mjeseca prije nastupa bolovanja, odnosno u visini od 100 % ako je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 101.

Radnik može ostvariti pravo i na druge oblike naknada i pomoći sukladno kolektivnom ugovoru, kada su za te oblike naknada i pomoći namjenski osigurana sredstva (državni proračun, vlastita sredstva).

Razdoblje isplate plaće

Članak 102.

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

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 103.

- (1) 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.
- (2) Ako Fakultet na dan dospjelosti 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.
- (3) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovog članka su ovršne isprave.

Zabrana prijetoja

Članak 104.

- (1) Fakultet ne smije bez suglasnosti radnika svoja potraživanja prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog djela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili djela naknade plaće.
- (2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 105.

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

X. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Regres za korištenje godišnjeg odmora

Članak 106.

- (1) Pod uvjetima iz kolektivnog ugovora radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom, odnosno osiguranim sredstvima u Državnom proračunu.
- (2) Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje, najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije sedam (7) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, i to kad proračunska sredstva budu doznačena Fakultetu.
- (3) Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Otpremnina

Članak 107.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu, pripada otpremnina u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom.
- (2) Otpremnina se isplaćuje radniku najkasnije 15 dana od dana prestanka ugovora o radu.

Pomoć

Članak 108.

- (1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:
 - smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada - u visini 3 proračunske osnovice, kao i troškove pogreba
 - smrti radnika - u visini 2 proračunske osnovice;
 - smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja radnika - u visini 1 proračunske osnovice
 - bolovanja radnika u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana - jednom godišnje, u visini 1 proračunske osnovice
 - nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece i supružnika radnika - u visini 1 proračunske osnovice
 - rođenja ili posvojenja svakog djeteta radnika – u visini 50% jedne proračunske osnovice
 - pokriva troškova liječenja, odnosno pokriva troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za radnika, dijete ili supružnika radnika, 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.
- (2) Pomoć iz prethodnog stavka isplaćuje se po obavijesti radnika o nastupu slučaja radi koje se pomoć isplaćuje.

Dnevnice i troškovi službenog putovanja

Članak 109.

- (1) Za službeno putovanje u zemlji na koje je upućen radniku pripada puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade RH.
- (2) Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to regulirano za državna tijela, osim u slučaju donošenja posebnog pravilnika.

Korištenje osobnog automobila za službene potrebe

Članak 110.

- (1) Radnik kojem je odobreno korištenje vlastitog osobnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu za svaki prijeđeni kilometar u visini neoporezivog dijela prema poreznim pravilima, pod uvjetom da je u nalogu za službeno putovanje navedena marka i registracija vozila, te početno i završno stanje brojila.
- (2) Službenom nalogu obavezno se prilažu računi za cestarine (ako je primjenjivo).

Naknada za troškove prijevoza

Članak 111.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (naknada troškova prijevoza), sukladno važećim propisima.
- (2) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

Ostala materijalna prava

Članak 112.

Radnik može, 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.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 113.

- (1) Radnik je dužan obavijestiti Fakultet o svom izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) 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.
- (3) Smatra se da je izum ostvaren na radu kad se radnik 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 radnik tijekom radnog vremena, ali je izum rezultat radnikovih radnih i istraživačkih napora u slobodnom vremenu.
- (4) 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 radnika izumitelja ili je stvaran na radnom mjestu, te podatke o osobama koje su s radnikom radile na izumu.
- (5) Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom pripada Fakultetu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenom posebnim ugovorom, sukladno odredbama kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.

Tehničko unapređenje

Članak 114.

- (1) Ako Fakultet prihvati primjenu tehničkog unapređenja (svaka racionalizacija rada koja nastaje primjenom poznatih sredstava i postupaka u svim fazama rada) koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nadoknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom, sukladno odredbama ovog Pravilnika.
- (2) Ako Fakultet ne prihvati primjenu tehničkog unapređenja, radnik ga može ponuditi drugome.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 115.

- (1) 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).
- (2) Radnik ne smije za svoj račun ili za tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet, ako za to nema pisano odobrenje dekana.
- (3) Zasnivanje ugovornih odnosa nastavnika i suradnika s visokim učilištima i/ili odjelima Sveučilišta u Splitu vrši se sukladno posebnom pravilniku Sveučilišta.

Povreda zakonske zabrane utakmice

Članak 116.

- (1) Ako radnik 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.
- (2) 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.
- (3) Povreda zakonske zabrane utakmice teška je povreda radne obveze.

XIV. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 117.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Fakultetu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako je štetu prouzrokovalo više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao, a ako se taj dio ne može utvrditi, svi odgovaraju podjednako i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (3) U slučaju da je više radnika štetu uzrokovalo kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (4) Radnik 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.
- (5) Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako to nije moguće, onda vještačenjem radi procjene.

Smanjenje ili oslobođenje radnika od naknade štete

Članak 118.

- (1) Radniku se smanjuje ili se radnik oslobađa od naknade štete Fakultetu, pod uvjetom:
 - da šteta nije učinjena namjerno,
 - da radnik do sada nije uzrokovao štetu, te
 - da je radnik poduzeo sve da se šteta ukloni.
- (2) 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 radnika 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.
- (3) Smanjenje štete prema odredbama ovog članka može iznositi najmanje 20%.
- (4) Odluku o smanjenju i oslobađanju od naknade štete donosi dekan.

Odgovornost Fakulteta za štetu

Članak 119.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Fakultet će nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 120.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 1. smrću radnika
 2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
 3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ako se Fakultet i radnik drukčije ne dogovore
 4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
 5. sporazumom radnika i Fakulteta
 6. otkazom
 7. odlukom nadležnog suda.
- (2) Svaki oblik prestanka ugovora o radu mora se temeljiti na odgovarajućem pisanom dokumentu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 121.

- (1) Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Fakultet.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku i sadržava osobito rok u kojem radni odnos radnika prestaje, te sva međusobna prava i obveze koje iz prekida radnog odnosa proizlaze.

Otkaz ugovora o radu

Članak 122.

Ugovor o radu mogu otkazati i Fakultet i radnik, na način propisan zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 123.

- (1) Fakultet može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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)
 3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Fakultet mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

- (3) Ako je Fakultet poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest (6) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (4) Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.
- (5) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Postupak prije otkazivanja

Članak 124.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Fakultet je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastanka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Fakultet je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 125.

- (1) Fakultet i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Otkazni rokovi

Članak 126.

Na oblik, obrazloženje, dostavu, duljinu i tijek otkaznog roka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 127.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz vrijede i u slučaju kad Fakultet otkazuje ugovor o radu i istovremeno predlaže radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Otpremnina

Članak 128.

- (1) Radnik kojem Fakultet otkazuje, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Fakultetom.

- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu.
- (3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Osobe ovlaštene za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 129.

O pravu i obvezi radnika odlučuje dekan Fakulteta ili osoba koju on za to opunomoći pisanom punomoći.

Dostava akata o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 130.

- (1) Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku.
- (2) Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka ili odbije potpisati njen primitak, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma, vremena i mjesta odbijanja primitka odluke odnosno odbijanju potvrđivanja prijema, uz potpis dostavljača i možebitnog svjedoka dostave.
- (3) U slučaju iz stavka 2. osoba koja dostavlja odluku, spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Dekanata, uz naznaku datuma stavljanja na ploču, uz primjereno postupanje s obzirom na zaštitu osobnih podataka. Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručjenja te odluke radniku.
- (4) Ako radnik ne dolazi na rad, napisana odluka o njegovu pravu i obvezi dostavit će mu se neposredno putem kurira ili putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu. Dostava se smatra urednom ako primitak svojim potpisom potvrdi radnik ili odrasli član njegova kućanstva.
- (5) Ako radnik ili odrasli član njegovog obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu je napisana odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo.
- (6) Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Dekanata uz naznaku datuma stavljanja, a dostava će se smatrati izvršenom istekom roka od osam (8) dana od dana objave.
- (7) Fakultet je dužan, na zahtjev radnika, u roku od osam (8) dana od dana zaprimanja, izdati radniku potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao te o trajanju radnog odnosa.
- (8) Fakultet je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave te primjerak objave s obveznog zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, kao i potvrde iz prethodnog stavka.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 131.

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

- (2) Ako Fakultet u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev iz stavka prvog ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika propisan ovim Pravilnikom.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 132.

Radnici zaposleni na Fakultetu imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim pravima i probitcima pod uvjetima i na način određenim Zakonom o radu.

Sindikalni povjerenik

Članak 133.

- (1) Ako na Fakultetu nije utemeljeno radničko vijeće, Sindikalni povjerenik sindikalne organizacije s najbrojnijim članstvom na Fakultetu, koji mora biti radnik Fakulteta, preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.
- (2) Rad i uvjeti za rad radničkog vijeća, odnosno Sindikalnog povjerenika iz prethodnog stavka regulirani su zakonom i kolektivnim ugovorom.

Obavješćivanje i savjetovanje

Članak 134

Kada je u postupku donošenja odluka važnih za prava radnika potrebno prethodno savjetovanje, Fakultet će predstavniku radničkog vijeća/sindikalom povjereniku pravodobno dostaviti sve podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njenog utjecaja na položaj radnika, sukladno odredbama zakona i kolektivnog ugovora.

Članak 135.

Za obavješćivanje i ostvarivanje prava na savjetovanje kod donošenja odluka odgovoran je dekan Fakulteta.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 136.

Originalni primjerci ovog Pravilnika čuvaju se u Dekanatu, a jedan se dostavlja Sindikalnom povjereniku.

Članak 137.

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

Članak 138.

(1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na istovjetan način na koji je Pravilnik donesen.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu Broj: 001-02/07-9/10 od 25. rujna 2007. godine, s Izmjenama i dopunama Broj: 001-02/08-20/4 od 16. prosinca 2008. godine, Izmjenama KLASA: 003-05/14-02/02, URBROJ: 2181-196-02-01-14-03 od 24. lipnja 2014. godine, te Izmjenama i dopunama KLASA: 003-05/18-02/03, UR.BROJ: 2181-196-02-01-18-03 od 27. veljače 2018. godine.

Članak 139.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na mrežnim stranicama Fakulteta.

DEKANICA:

Prof. dr. sc. Maja Fredotović

SINDIKALNI POVJERENIK:

Danijela Vukušić, dipl. iur.

KLASA: 003-05/18-02/06

UR.BROJ: 2181-196-02-01-18-19

Split, 04. rujna 2018. godine

Prilog 1

SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET
STRUČNO POVJERENSTVO

Split, _____ 20__ . godine

TABLICA BODOVANJA ZA PRVI IZBOR SURADNIKA

(ime i prezime pristupnika)

I. Uvidom u priložene isprave pristupnika o ispunjavanju općih uvjeta, stručno povjerenstvo utvrđuje sljedeće:

Državljanstvo države članice EU	- da	- ne
Aktivno znanje hrvatskog jezika	- da	- ne
Aktivno znanje engleskog jezika	- da	- ne
Aktivno znanje rada s računalom	- da	- ne
Završen odgovarajući sveučilišni diplomski (dodiplomski) studij	- da	- ne
Prosjek studija od najmanje 4,0 ili zauzeto mjesto među 10% najuspješnijih diplomiranih studenata u odgovarajućoj godini bez obzira na prosjek	- da	- ne
Preporuka dva sveučilišna nastavnika koji su upoznati s pristupnikovim radom	- da	- ne

II. Prema mjerilima posebnih uvjeta pristupnik za suradnika boduje se na sljedeći način:

MJERILO	Pojedinačni broj bodova	Maksimalni broj bodova	Ukupni broj bodova
Završen studij na visokom učilištu koje je rangirano na ARWU-Šangajska lista sveučilišta Rang 1.-50. mjesto: 5 bodova Rang 51.-100. mjesto: 4 boda Rang 101.-200. mjesto: 3 boda Rang 201.-300. mjesto: 2 boda Rang 301.-500. mjesto: 1 bod	1-5	5	

Prosječna ocjena na preddiplomskom i diplomskom (dodiplomskom) studiju od 4,1 - 5,0 za svaku decimalu odnosno za studente koji imaju prosjek ispod 4,00 a spadaju među 10% najuspješnijih studenata od 3,1 do 4,0 za svaku decimalu	2	20	
Trajanje studija za 0,1 do 1 godinu duže od propisanog trajanja studija	-2	-2	
Trajanje studija za 1,1 do 2 godine duže od propisanog trajanja studija	-6	-6	
Trajanje studija više od 2 godine duže od propisanog trajanja studija	-10	-10	
Stečen magisterij znanosti (mr. sc.)	5	5	
Završen poslijediplomski specijalistički studij ili s njime izjednačen stručni magisterij (mr.)	4	4	
Demonstratura na predmetu/predmetima katedre na koju se prijavljuje 1 predmet u 1 godini: 0,25 boda 1 godina: najviše 1 bod	0,25	4	
Rektorova nagrada: 2 boda Dekanova nagrada: 2 boda	2 ili 2	4	
Diplomski i/ili završni rad objavljen u odgovarajućim referiranim časopisima ili odgovarajućim bazama	1	2	
Rad u časopisu objavljenom u bazama podataka <i>WoSCC</i> ili <i>Scopus</i>	4	8	
Rad u časopisu objavljenom u bazama <i>PsycInfo</i> , <i>ProQuest Social Science Premium Collection</i> , <i>SocIndex</i> , <i>Academic Search Complete</i> , <i>Education Research Complete</i> , <i>Inspec</i> , <i>Westlaw</i> , <i>LexisNexis</i> , <i>LISA – Library and Information Science Abstracts</i>	2	4	
Rad u stručnom časopisu	1	2	
Sudjelovanje u znanstvenim i/ili stručnim projektima	1	2	
Rad u studentskim organizacijama ili udrugama registriranim na Fakultetu ili aktivni rad u drugim udrugama koje je po području rada relevantno za izbor, u trajanju od najmanje jedne godine	1	1	
Sudjelovanje na organiziranoj ljetnoj školi i/ili Erasmus mobilnosti (mobilnost u svrhu učenja ili mobilnost u svrhu obavljanja stručne prakse) u trajanju od najmanje 4 tjedna	1	2	
Aktivno znanje drugog svjetskog jezika	2	2	

Aktivno znanje svakog sljedećeg svjetskog jezika	1	1	
Mišljenje članova stručnog povjerenstva (na temelju razgovora)	0-7	21	
Rezultat testa sposobnosti i motiviranosti za rad:		10	
○ izvrstan	10		
○ vrlo dobar	7		
○ dobar (prosječan)	1		

III. Stručno povjerenstvo utvrđuje da je pristupnik _____ postigao ukupno _____ bodova.

STRUČNO POVJERENSTVO:

1 _____
2 _____
3 _____

Napomena: U skladu s odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, stručno povjerenstvo ispunjava Tablicu bodovanja za prvi izbor suradnika za svakog pristupnika, ali se iste javno ne objavljuje, već se prilažu Izvješću u izvorniku.