

SVEUČILIŠTE JURJA DOBRILE U PULI

PRAVILNIK

O RADU

Pula, svibanj 2015

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14) i članka 15. Statuta Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, rektor Sveučilišta Jurja Dobrile (dalje u tekstu: Poslodavac), nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenicama, dana 15. svibnja 2015. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, organizacija rada, radno vrijeme, plaća i materijalna prava radnika, prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije, ostvarivanje prava iz radnog odnosa, naknada štete, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili govor o radu na neodređene i određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 2.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljenu rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove na Sveučilištu raspisuje se javni natječaj.

Javni natječaj se objavljuje u Narodnim novinama, dnevnom tisku, na INTERNET stranici Sveučilišta, te na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskog istraživačkog prostora za radna mjesta u znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju, a u Narodnim novinama za administrativna radna mjesta.

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

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi rektor odnosno vijeće sastavnice ili Senat za radna mjesta u znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, znanstvenom, nastavnom ili suradničkom zvanju na temelju obrazloženog prijedloga posebnog povjerenstva o izboru kandidata i ispunjavanju općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa.

Ugovor o radu može se sklopiti samo sa radnikom koji ispunjava uvjete utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorom i općim aktima Sveučilišta.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu iz stavka 2. ovog članka, samo ako za to postoji objektivni razlog koji se mora u tom ugovoru navesti.

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

Ograničenja iz stavka 3 i 4 ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljenom na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovog članka.

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

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati sve bitne podatke propisane Zakonom o radu.

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

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

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, čije troškove snosi Poslodavac.

Članak 9.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 10.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreće.

Članak 11.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati ,obrađivati ,koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi sa radnim odnosom i to samo one podatke koji su nužni za navedenu svrhu i iste će dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih i javnih tijela.

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

Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD

Članak 12.

Radnik je dužan, što prije a najduže u roku od 3 dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

PROBNI RAD

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema;
- dva mjeseca za radna mjesta III vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema;
- tri mjeseca za radna mjesta II vrste za koji je opći uvjet viša stručna sprema;
- šest mjeseci za radna mjesta I vrste visoka stručna sprema.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Članak 14.

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

Praćenje, ocjenjivanje i provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja tročlano povjerenstvo koje prilikom izbora radnika imenuje rektor. Članovi povjerenstva mogu biti radnici koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao radnik čije se stručne i druge radne sposobnosti provjeravaju.

Članak 15.

Prije isteka vremena određenog za probni rad, povjerenstvo podnosi rektoru pisano izvješće s ocjenom da li je radnik zadovoljio ili nije.

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

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

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

Članak 16.

Odredbe o probnom radu ne odnose se na sklapanje ugovora o radu s nastavnim osobljem.

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 17.

Sveučilište može s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika na određeno vrijeme s tim da pripravnički staž ne može trajati duže od godinu dana .

Trajanje pripravničkog staža utvrđuje se Temeljnim Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

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

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 18.

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

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

Članak 19.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog iskustva (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora u radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

III. RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 20.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno, osim ako Zakonom ili Kolektivnim ugovorom ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 dana u tjednu od ponedjeljka do petka.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Poslodavac da radniku za takav rad pisanu suglasnost.

Članak 21.

Radno vrijeme radnika u znanstveno-nastavnom i nastavnom zvanju dijeli se na radno vrijeme vezano za nastavu, znanstveno-istraživački i stručni rad.

Radno vrijeme radnika u suradničkom zvanju dijeli se radno vrijeme vezano za nastavu i radno vrijeme u znanstveno-istraživačkom radu te vrijeme provedeno na doktorskom poslijediplomskom studiju.

Osobe u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju, dio radnog vremena koriste za rad na osobnom stručnom usavršavanju i napredovanju.

Članak 22.

Radno vrijeme u nastavi uključuje radno vrijeme provedeno neposredno u nastavi i radno vrijeme provedeno u pripremi za nastavu.

Kao rad neposredno u nastavi podrazumijevaju se: predavanja, seminari, vježbe, konzultacije, mentorstva, ispiti, druge provjere i praćenja znanja, klasifikacijski ispiti, te drugi oblici pomoći studentima.

Članak 23.

Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u znanstveno-nastavna zvanja iznosi 300 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u jedno od nastavnih zvanja iznosi 450 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje suradnika u suradničkom zvanju asistent iznosi 150 norma sati godišnje, odnosno za višeg asistenta 225 norma sati godišnje.

Za izračun norma sati vrednuje se:

- jedan sat predavanja kao 2 norma sata;
- jedan sat seminara kao 1,5 norma sata;
- jedan sat vježbi kao 1 norma sat.

Odstupanja od vrijednosti propisanih stavkom 1., 2., i 3. ovog članka, a koja iznose do + / - 20% smatraju se punim nastavnim opterećenjem.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 24.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenom ugovoru o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

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

PREKOVREMENI RAD

Članak 25.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima, ali ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne može trajati duže od 180 sati godišnje.

Umjesto isplate povećane plaće na ime prekovremenog rada, radniku se mogu dati slobodni dani.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 26.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 27.

Radno vrijeme može se preraspodijeliti, ukoliko to narav posla zahtijeva, tako da tijekom jedne kalendarske godine radno vrijeme u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, uz uvjet da ukupno radno vrijeme ne prelazi puno radno vrijeme za to razdoblje.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije trajati duže od 48 sati tjedno.

RAD U SMJENAMA

Članak 28.

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 29.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće.

Članak 30.

Na poslovima nastavnika i suradnika, na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se preraspodjelom vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

DNEVNI ODMOR

Članak 31.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 32.

Tjedni odmor traje u neprekidnom trajanju od 48 sati.

Subota i nedjelja u pravilu su dani tjednog odmora.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Članak 33.

Vrijeme korištenja stanke, početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

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

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. i 2. ovog članka može se izmijeniti odlukom poslodavca.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 34.

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

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

- prema složenosti poslova radnog mjesta:

poslovi za koje se traži dr.	5 dana
poslovi VSS i mr.	4 dana
poslovi VŠS	3 dana
poslovi SSS	2 dana
poslovi NSS	1 dan
- prema dužini radnog staža

od 1 do 6 godina	2 dana
od 6 do 12 godina	3 dana
od 12 do 18 godina	4 dana
od 18 do 24 godine	5 dana
od 24 do 30 godina	6 dana
preko 30 godina	7 dana
- prema posebnim socijalnim kriterijima:

roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti,	2 dana
roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju,	3 dana
zaposleniku invalidu	3 dana

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je u redovnom radnom vremenu.

Članak 35.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni Zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik.

Članak 36.

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

Članka 37.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

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

RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Članak 38.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki navršenim mjesec rada.

Radnik kojem prestaje radi odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 39.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela o čemu odlučuje poslodavac.

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

Radnik ima pravo koristiti dva puta 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje 2 dana ranije.

Članak 40.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora od dva tjedna, radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 41.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potrebe organizacije rada i vodeći računa o potrebama radnika, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u vremenu **od 25. srpnja do 31. kolovoza**.

Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku obavijest o korištenju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Članak 42.

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

Troškovi iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi utvrđeni Temeljnim Kolektivnim ugovorom.

Članak 43.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji se stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 44.

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 45.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenje djeteta – 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim ili športskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 2 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi – 1 radna dana

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Članak 46.

Radnik u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju ima pravo na plaćeni studijski dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja ili sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija. Plaćeni dopust iz stavka 1 ovog članka može trajati najviše jednu godinu od dana odobrenja plaćenog dopusta.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust kada je upućen na školovanje i stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac u trajanju koje je potrebno za obrazovan Radniku će se za vrijeme plaćenog dopusta isplatiti naknada plaće, propisana člankom 95,stavak 5 Zakona o radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 47.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz st. 2. ovog članka treba biti u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1 i 2 ovog članka.

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

V. PLAĆE I NAKNADE

Članak 48.

Plaću radnika na Sveučilištu čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanje plaće.

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

Članak 49.

Radnicima se može isplatiti prigodna nagrada povodom Dana Sveučilišta odnosno drugih obljetnica sveučilišnih sastavnica i Sveučilišta ovisno o raspoloživim financijskim sredstvima sveučilišnih sastavnica odnosno Sveučilišta.

Radnicima, koji se nalaze u teškim situacijama može se isplatiti naknada kao pomoć iz sredstava Fonda pomoći radnicima Sveučilišta, a na ime neprekidnog bolovanja dužeg od 6 mjeseci, nabave skupih lijekova i medicinskih pomagala, teške obiteljske situacije kao i u drugim sličnim slučajevima.

Za rad nastavnog osoblja izvan propisane nastavne norme može se isplatiti naknada sukladno posebnoj odluci rektora i raspoloživim sredstvima Sveučilišta.

Za dodatan rad radnika u administrativno- tehničkoj djelatnosti izvan radnog vremena i redovitih obveza isplatiti će se naknada sukladno posebnoj odluci rektora i raspoloživim sredstvima Sveučilišta.

Članak 50.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10%

Za rad u dane državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Naknade iz stavka 1. i 2. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 51.

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.

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

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.)

Članak 52.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

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

Članak 53.

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

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodan tri mjeseca.

Članak 54.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- slobodnih dana
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- obrazovanje za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoj u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje i
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

Članak 55.

Za dane kad ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama tih propisa.

Članak 56.

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

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim gradskim prijevozom, dnevnicu za službeni put, terenski dodatak, naknadu za odvojeni život, naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, pravo na otpremninu, pravo na jubilarnu naknadu, regres za korištenje godišnjeg odmora, prigodni dar djeci, božićnicu i druga materijalna prava koja mu pripadaju prema propisima koja reguliraju prava korisnika državnog proračuna, odnosno Temelnog Kolektivnog ugovora i Kolektivnog ugovora djelatnosti.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 58.

Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 59.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju rektor i radnik.

Članak 60.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.
Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora ako ugovorom o radu nije određen kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

Članak 61.

Svakom radniku, kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

VII. OSTAVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

ODLUČIVANJE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 62.

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

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa radniku se obvezno dostavljaju u pisanom obliku.

U odluci o ostvarivanju prava poslodavac je dužan radniku dati pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva kao i na tijelo kojem se zahtjev upućuje ili konstataciju da je odluka konačna.

DOSTAVA ODLUKE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 63.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku uz potpis i naznaku nadnevka.

Radniku se odluka, obavijest ili drugi pisani akt može dostaviti i preporučeno poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio punoljetni član kućanstva.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava izvršena.

SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 64.

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

Ako poslodavac 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 povrijeđenog prava pred sudom nadležnim za radne sporove.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji se prethodno nije zahtjevom obratio poslodavcu.

Rokovi iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa, kao i na druge slučajeve predviđene Zakonom o radu.

Članak 65.

Zahtjev za ostvarenje povrijeđenog prava razmatra i o njemu odlučuje rektor ili od rektora ovlaštena osoba.

Rektor ili od rektora ovlaštena osoba dužna je u roku od 15 dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava, nakon brižljivo i svestrano razmotrenog predmeta, donijeti svoju odluku.

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

Članak 66.

Ako poslodavac 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 povrijeđenog prava pred sudom nadležnim za radne sporove.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji se prethodno nije zahtjevom obratio poslodavcu.

Članak 67.

Rokovi iz članka 64. 65. i 66. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa, kao i na druge slučajeve predviđene Zakonom o radu.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 68.

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

Sveučilište je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonom.

Dostojanstvo radnika štiti se i od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čija je definicija utvrđena posebnim zakonom.

Članak 69.

Rektor će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Rektor ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 70.

Osoba koja je osim rektora ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u svezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

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

Članak 71.

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

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušavanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upoznala da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajna, te da ih je upozorila na posljedice odavanja tajne.

Službenu bilješku će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 72.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 73.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnog članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovog članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu poslodavca da osobi koja je podnositelj pritužbe uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju nastanka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 74.

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 75.

Ako poslodavac ili ovlaštena osoba u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito ne primjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 76.

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 d 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

VII. NAKANADA ŠTETE I OPOMENA

Članak 77.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno, zbog krajnje nepažnje ili nemara uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je naknaditi štetu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 78.

Radnik koji prekršio radne obveze slijedećim štetnim radnjama:

1. učestalim kašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
 2. učestalim neopravdanim izostankom s rada
- opomenut će se pismenom opomenom.

Članak 79.

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

Članak 80.

Radnika se može, na vlastiti obrazloženi zahtjev, djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Radniku se može, na vlastiti obrazloženi zahtjev, omogućiti plaćanje naknade štete u mjesečnim obrocima.

O zahtjevu iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka odlučuje rektor ili od rektora ovlaštena osoba.

Članak 81.

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

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

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 82.

Na prava i obveze radnika i poslodavca koji nisu obuhvaćeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Članak 83.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na mrežnim stranicama Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 84.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli KLASA:003-05/10-01/03-01,URBROJ: 380/10-01-01/-1 od 19. srpnja 2010. godine.

Rektor:

Prof. dr. sc. Alfio Barbieri, v.r.

KLASA: 003-05/15-01/33
URBROJ: 380-01-01-15-1

Ovaj Pravilnik je objavljen dana 22. svibnja 2015. godine na mrežnim stranicama Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, a stupa na snagu 30. svibnja 2015. godine.

Glavni tajnik

Vesna Mijatović, dipl. iur., v.r.