

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE

PRAVILNIK O RADU

Varaždin, prosinac 2024.

Sadržaj

I. TEMELJNE ODREDBE.....	3
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	4
III. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA	6
IV. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU.....	7
V. PRIPRAVNICI I VOLONTERI.....	7
VI. RADNO VRIJEME.....	7
VII. ODMORI I DOPUSTI.....	8
VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA	8
IX. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA.....	10
X. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMITCI ZAPOSLENIKA .	11
XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU	12
XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	13
XIII. STEGOVNA ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA	13
XIV. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM.....	14
XV. NAKNADA ŠTETE	14
XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	15

Na temelju članaka 26., 27. i 150. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 65/23 – dalje u tekstu: Zakon) i članka 53. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Fakulteta organizacije i informatike (u daljnjem tekstu: Fakultet), nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom sukladno članku 27. Zakona, Fakultetsko vijeće Sveučilišta u Zagrebu Fakulteta organizacije i informatike (u daljnjem tekstu: Fakultetsko vijeće) na sjednici održanoj 5. prosinca 2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim se Pravilnikom uređuju organizacija rada, sklapanje ugovora o radu, temeljna prava i obveze iz radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika te mjere zaštite od diskriminacije, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, zabrana natjecanja zaposlenika s poslodavcem, naknada štete i druga pitanja važna za zaposlenike Fakulteta kao Poslodavca.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve zaposlenike koji su sklopili s Fakultetom ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.
- (3) Izrazi koji se u ovom Pravilniku odnose na osobe, a napisani su u muškom rodu, odnose se kao rodno neutralni i na žene i na muškarce.

Članak 2.

- (1) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

Svaki zaposlenik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema odlukama Fakulteta, odnosno prema uputama ovlaštenih osoba Fakulteta, u skladu s naravi i vrstom rada i opisima poslova i zadataka definiranih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i ustroju radnih mjesta na Fakultetu.

Članak 4.

- (1) Zaposlenik ima pravo i dužnost upoznati se s odredbama ovoga Pravilnika kao i drugih akata kojima se uređuju prava i obveze zaposlenika za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i akata koji se odnose na djelokrug rada i zaštitu na radu.
- (2) Fakultet će zaposleniku omogućiti upoznavanje s aktima iz stavka 1. ovoga članka tako da Pravilnik i druge akte učini dostupnim objavom na mrežnim stranicama Fakulteta.
- (3) Sklapanjem ugovora o radu zaposlenik prihvaća odredbe akata iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Fakultet može, poštujući načela slobode, ravnopravnosti, pod jednakim uvjetima, na način propisan Zakonom i Pravilnikom zasnovati radni odnos sa svakom osobom koja ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili posebnim pravilnikom.

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Članak 7.

- (1) Kad se na Fakultetu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim zaposlenikom, Fakultet donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj, osim u slučajevima predviđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije).

Članak 8.

- (1) Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja na isti način kao i odluka o raspisivanju natječaja.
- (2) Odluka o poništenju natječaja donosi se i u slučaju kada se na natječaj nije prijavio nijedan kandidat, odnosno ako prijavljeni kandidati ne ispunjavaju propisane uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 9.

- (1) Prije donošenja odluke o izboru može se izvršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti kandidata.
- (2) Provjeru sposobnosti kandidata obavlja ovlaštena osoba ili povjerenstvo za izbor imenovano od strane Fakultetskog vijeća ili dekana.
- (3) Provjera se može izvršiti putem intervjua, izrade pisanog uratka, testiranja, psihologijskog testiranja ili na drugi odgovarajući način.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku sukladno odredbama Zakona.

Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 11.

Svako radno mjesto ima svoj naziv i uvjete koje mora ispunjavati osoba zaposlena na tom radnom mjestu te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti), u skladu sa zakonom koji uređuje plaće u javnim službama, uredbom koja uređuje nazive radnih mjesta i koeficijente složenosti poslova te pravilnikom koji uređuje unutrašnju organizaciju i ustroj radnih mjesta i općim aktima Fakulteta.

Članak 12.

- (1) Broj potrebnih zaposlenika na pojedinom radnom mjestu određuje Fakultet pravilnikom koji uređuje unutrašnju organizaciju i ustroj radnih mjesta.
- (2) Ovisno o potrebi posla rad na određeno vrijeme odobrava dekan ili Fakultetsko vijeće temeljem odredbi Statuta Fakulteta.
- (3) Privremeno i povremeno zapošljavanje na određeno vrijeme za potrebe projekata Fakulteta odobrava se neovisno o pravilniku koji uređuje unutrašnju organizaciju i ustroj radnih mjesta na Fakultetu.

Mjesto rada

Članak 13.

- (1) Poslove radnih mjesta utvrđene pravilnikom koji uređuje unutrašnju organizaciju i ustroj radnih mjesta na Fakultetu zaposlenici obavljaju na mjestima na kojima Fakultet obavlja svoju registriranu djelatnost.
- (2) Zaposlenik može dio poslova obavljati putem digitalnih radnih platformi ako je to u skladu s opisom poslova. Za rad na daljinu potrebno je ugovorom o radu, općim aktom Fakulteta ili pisanim dopuštenjem neposredno nadređene osobe, uz suglasnost Uprave, odrediti način izvođenja i opseg radnih zadataka koje zaposlenik može obavljati putem digitalnih radnih platformi.

Članak 14.

- (1) U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, zaposlenik se sukladno njegovom zvanju i kvalifikacijama može temeljem odluke Fakulteta, uputiti na drugo mjesto rada gdje Fakultet obavlja djelatnost.
- (2) Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, sukladno Zakonu i Kolektivnom ugovoru.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi način predviđen zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je ugovor o radu sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog ili kada se radi o zapošljavanju na projektima ograničenog trajanja, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a sukladno odredbama Zakona.

III. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 18.

- (1) Fakultet je obavezan zaposleniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obavezan prema odlukama Fakulteta, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzete poslove.
- (2) Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, ugovorom o radu i općim aktom o ustroju radnih mjesta, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenika.
- (3) Fakultet mora zaposleniku osigurati potrebne organizacijske i tehničke uvjete u kojima će moći obavljati zadatke, u skladu s načelima i standardima rada koji se zahtijevaju na određenom radnom mjestu.
- (4) Zaposlenik mora na posao dolaziti na vrijeme te mora ugovorom povjerene i preuzete poslove, a na temelju upute Fakulteta ili osobe koju on ovlasti, obavljati osobno, pravovremeno, savjesno, stručno i u potpunosti, štiteći interese Fakulteta pridržavajući se propisa i pravila struke.
- (5) Zaposlenik mora u radu koristiti nova saznanja i raditi na usvajanju i primjeni najnovijih stručnih i/ili znanstvenih dostignuća sukladno radnom mjestu na koje je zaposlen te se u tu svrhu treba trajno stručno usavršavati u skladu s mogućnostima i potrebama rada.
- (6) Fakultet je dužan zaposleniku osigurati sredstva i vrijeme (resurse) za stručno usavršavanje nužno za ispunjavanje obveza iz Zakona.
- (7) Svaki se zaposlenik mora ponašati tako da ne naruši svoj ugled, ugled drugih zaposlenika ili Fakulteta, ne dovede u pitanje svoju nepristranost, te se pridržavati zakona kojim se uređuje suzbijanje diskriminacije, zakona kojim se uređuje ravnopravnost spolova te Etičkog kodeksa Sveučilišta u Zagrebu.

Članak 19.

- (1) Nadređena osoba dužna je organizirati proces rada u organizacijskoj jedinici kojom rukovodi u skladu s propisima i općim aktima Fakulteta, odlukama Fakultetskog vijeća te uputama dekana i ovlaštenih zaposlenika, u skladu s prirodom i vrstom rada.
- (2) Zaposlenika uvodi u rad neposredno nadređena osoba.
- (3) Zaposlenik je dužan izvršavati naloge neposredno nadređenih osoba, osim ukoliko nisu u skladu s pozitivnim zakonskim propisima.

IV. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU

Članak 20.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu uređeni su Zakonom.

V. PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 21.

Pravila za status pripravnika i volontera primjenjuju se sukladno odredbama zakona kojim se uređuju radni odnosi i kolektivnog ugovora.

VI. RADNO VRIJEME

Opće odredbe

Članak 22.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Fakulteta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Fakultet, a u skladu s odredbama Zakona.

Raspored radnog vremena

Članak 23.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Ukoliko raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje Fakultet pisanom odlukom.
- (3) Sve vrste rasporeda radnog vremena ne moraju se jednako odnositi na sve zaposlenike, nego mogu biti različiti za pojedine organizacijske jedinice i sl.

Puno, nepuno i dodatno radno vrijeme

Članak 24.

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenika ne može biti duže od 40 sati tjedno.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (3) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju zakonskih odredbi koje reguliraju dodatni rad zaposlenika.

Prekovremeni rad i rad u smjenama

Članak 25.

Prekovremeni rad i rad u smjenama uređuju se u skladu sa Zakonom i drugim propisima kojima se uređuju radni odnosi.

Evidencija o zaposlenicima i radnom vremenu

Članak 26.

- (1) Fakultet je dužan voditi evidenciju o zaposlenicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu sukladno općem aktu koji donosi nadležni ministar.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 27.

Pravo zaposlenika na stanku, dnevni, tjedni i godišnji odmor regulirano je odredbama Zakona i Kolektivnog ugovora.

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 28.

- (1) Fakultet se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti zaposlenika na radu, a osobito održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika, sprečavati opasnosti na radu, obavještavati zaposlenike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.
- (2) Svaki zaposlenik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih zaposlenika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (3) Zaposlenik 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 Fakulteta utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 29.

- (1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama na način uređen Zakonom i Politikom privatnosti Fakulteta.

Članak 30.

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

Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije

Članak 31.

- (1) Fakultet je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) Zaposlenici se štite od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja nadređenih, suzaposlenika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) Ako zaposlenika uznemiravaju osobe koje nisu u radnom odnosu na Fakultetu, moraju se poduzeti mjere za udaljenje tih osoba iz prostorija Fakulteta.

Članak 32.

- (1) Zbog zaštite dostojanstva zaposlenika, Fakultetsko vijeće imenuje dva povjerenika i njihove zamjenike, koji su ovlaštteni za primanje pritužbi zbog zaštite dostojanstva zaposlenika i provođenje ispitnog postupka utvrđivanja osnovanosti pritužbe.
- (2) Imena i podaci za kontakt povjerenika i zamjenika moraju biti objavljeni na oglasnoj ploči i na službenim mrežnim stranicama Fakulteta.

Članak 33.

- (1) Pritužba se podnosi povjereniku pisano ili usmeno.
- (2) O usmenoj pritužbi povjerenik sastavlja bilješku koju potpisuje podnositelj pritužbe.

Članak 34.

- (1) Povjerenik utvrđuje sve činjenice i okolnosti potrebne za donošenje odluke o pritužbi.
- (2) Povjerenik je dužan u roku od 8 dana nakon podnošenja pritužbe pozvati zaposlenika, odnosno drugu osobu protiv koje je pritužba podnesena da se očituje o pritužbi.
- (3) Zaposlenik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, odvjetnik ili druga osoba ovlaštena za zastupanje zaposlenika u postupku pred sudom.
- (4) O očitovanju iz stavka 2. ovog članka povjerenik sastavlja bilješku, koju taj zaposlenik, odnosno druga osoba potpisuje.
- (5) Ako se druga pozvana osoba koja nije zaposlenik Fakulteta ne odazove povjerenikovu pozivu, povjerenik će poduzeti mjere za zaštitu zaposlenika.

Članak 35.

- (1) Svi zaposlenici dužni su surađivati s povjerenikom, odazivati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika.
- (2) Onemogućavanje povjerenika u provedbi postupka rješavanja o pritužbi povreda je obveze iz radnog odnosa.
- (3) U postupku rješavanja o pritužbi povjerenik je dužan sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe, imajući pritom na umu da ne šteti obavljanju djelatnosti Fakulteta.
- (4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

Članak 36.

- (1) Radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, povjerenik može predložiti Upravi privremene mjere za zaštitu uznemiravanja zaposlenika, kao što su oslobodjenje podnositelja pritužbe od obveze rada ili obveze obavljanja onih poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu, privremeno raspoređivanje

na druge poslove zaposlenika protiv kojeg je pritužba podnesena ili njegovo udaljenje s rada i druge odgovarajuće mjere.

- (2) Privremene se mjere utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.
- (3) O privremenoj mjeri obavještava se nadređena osoba zaposlenika kojemu je privremena mjera određena.
- (4) Za vrijeme oslobođenja od obveze rada ili obveze obavljanja određenih poslova podnositelj pritužbe ima pravo na naknadu plaće, odnosno plaću u visini kao da je radio.
- (5) Za vrijeme privremenog raspoređivanja na druge poslove, zaposlenik protiv kojeg je pritužba podnesena, ima pravo na plaću poslova radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, a za vrijeme udaljenja s rada ima pravo na naknadu plaće u visini polovine plaće poslova radnog mjesta s kojega je udaljen.

Članak 37.

Kad utvrdi sve okolnosti slučaja, Povjerenik mora bez odgađanja, a najkasnije u roku od 8 dana od dana završetka postupka ispitivanja pritužbe, donijeti odluku.

Članak 38.

Odlukom iz članka 37. ovog Pravilnika može se:

- pritužba odbiti kao neosnovana ili
- utvrditi osnovanost pritužbe te dekanu, odnosno prodekanu nadležnom za ljudske potencijale ako je zaprimljena pritužba podnesena protiv dekana, predlažu da se pritužba uputi Povjerenstvu za stegovni postupak zaposlenika protiv prijavljene osobe, sukladno Pravilniku o stegovnoj odgovornosti zaposlenika Fakulteta.

Članak 39.

- (1) Ako se odlukom iz prethodnog članka ovog Pravilnika pritužba odbije kao neosnovana, zaposlenik protiv kojeg je pritužba podnesena ima pravo na razliku između plaće koju je ostvario za vrijeme privremenog rasporeda i plaće koju bi ostvario da je radio, a u slučaju udaljenja s rada ima pravo na razliku između naknade plaće za vrijeme udaljenja i plaće koju bi ostvario da je radio.
- (2) U postupcima zaštite dostojanstva zaposlenika odgovarajuće će se primijeniti odredbe Pravilnika o stegovnoj odgovornosti zaposlenika Fakulteta.

IX. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 40.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta drugog posvojitelja, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, Fakultet ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima niti smije uputiti drugu

osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

- (3) Fakultet je dužan priznati sva prava koja zaposleniku pripadaju na temelju trudnoće ili roditeljskog, odnosno posvojiteljskog statusa.

X. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMITCI ZAPOSLENIKA

Plaća, naknada plaće i ostala primanja

Članak 41.

- (1) Za obavljeni rad u određenom mjesecu zaposlenik ima pravo na plaću koju je poslodavac dužan isplatiti u novcu.
- (2) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca za vrijeme dok ne radi zbog godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, školovanja, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog obrazovanja na koje ga je uputio Fakultet, obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti, zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje i drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorima.
- (3) Zaposlenik ima pravo i na druga primanja propisana zakonom, kolektivnim ugovorima, Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Osnovna plaća

Članak 42.

- (1) Osnovna plaća zaposlenika koja se isplaćuje iz državnog proračuna obračunava se na temelju propisa kojim je regulirano to pitanje.
- (2) Osnovna plaća zaposlenika koja ne tereti državni proračun Republike Hrvatske utvrđuje se rješenjem ili odlukom poslodavca, a na temelju njihovog prethodnog sporazuma.

Dodatci na plaću

Članak 43.

- (1) Dodatci na osnovnu plaću su položajni i stimulativni dodatci.
- (2) Isplatu i visinu položajnog dodatka u svakom pojedinačnom slučaju utvrđuje se u skladu s općim aktom Fakulteta.
- (3) Zaposleniku se može isplatiti stimulativni dodatak na plaću kao rezultat posebnog zalaganja i kreativnosti u radu zaposlenika, odnosno povećanog opsega posla u skladu s općim aktom Fakulteta.

Članak 44.

Ako zaposlenik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, noću, nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom, za koje je Zakonom određeno da su neradni, ima pravo na povećanu plaću.

Članak 45.

Sva prava u vezi s plaćama zaposlenika, naknadama plaća i ostalim materijalnim pravima zaposlenika poput, ali ne isključivo: božićnice, jubilarne nagrade, dara djetetu do 15 godina starosti, potpore zbog invalidnosti, potpore za slučaj smrti, potpore u slučaju smrti člana uže obitelji, dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu, terenskog dodatka, naknade za odvojeni život od obitelji ili otpremnine prilikom odlaska zaposlenika u mirovinu, uređuju se u skladu sa zakonima i propisima koji uređuju to pitanje, temeljnim postavkama Državnoga proračuna i gospodarskom politikom Republike Hrvatske, kolektivnim ugovorima, kao i pisanim dogovorom između poslodavca i zaposlenika čija plaća se ne isplaćuje na teret Državnog proračuna.

Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 46.

- (1) Plaća se isplaćuje u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.
- (2) Datum isplate plaće za zaposlenike čija plaća tereti sredstva državnog proračuna određen je doznakom proračunskih sredstava za plaće.
- (3) Zaposlenicima čija plaća ne tereti državni proračun isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.
- (4) Zaposlenik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.
- (5) Fakultet je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu iz plaće pri čemu prednosni red naplate iz plaće zaposlenika imaju pravomoćna rješenja o ovrsi koja su donijela tijela nadležna za provođenje ovršnog postupka u Republici Hrvatskoj.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 47.

Zaposleniku ugovor o radu prestaje na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 48.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati zaposlenik i Fakultet.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju zaposlenik i dekan.

Otkaz ugovora o radu

Članak 49.

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i zaposlenik.
Na otkaz ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 50.

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

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

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 51.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Fakultet predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 52.

Rokovi iz članka 50. i 51. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 53.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava Fakulteta ili osoba koju dekan ovlasti.

(2) Odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se zaposleniku izravno, uz potpis kojim zaposlenik potvrđuje primitak odluke.

(3) Ako zaposlenik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se zaposleniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Fakultetu.

(4) Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 3. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Fakulteta ili službenim mrežnim stranicama Fakulteta.

(5) Istekom roka od osam dana od dana isticanja odluke sukladno stavku 4. ovog članka, dostava se smatra izvršenom.

XIII. STEGOVNA ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA

Članak 54.

Postupak utvrđivanja stegovne odgovornosti zaposlenika za lake i teške povrede radne dužnosti propisan je pravilnikom kojim se uređuje stegovna odgovornost zaposlenika.

XIV. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 55.

- (1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja Fakulteta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.
- (3) Pravo Fakulteta iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Fakultet saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Fakultet znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Fakultet može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.
- (6) Rad zaposlenika izvan Fakulteta te financijski ili bilo koji drugi osobni interesi koji iz takvog rada proizlaze, ne smiju biti u sukobu sa zaposlenikovim redovnim radnim obvezama i s općim interesima Fakulteta.
- (7) Dekan će zabraniti ili ograničiti rad zaposlenika u slučaju sukoba interesa. Sukobom interesa smatra se svako djelovanje zaposlenika u području djelatnosti Fakulteta kojim zaposlenik ostvaruje financijsku korist ili bilo koji drugi osobni interes svoje obitelji ili bližih rođaka ili interes drugih osoba ili organizacija s kojima je zaposlenik u poslovnom odnosu ili je bio u poslovnom odnosu, ako se radi o poslovima koji bi mogli štetiti interesima Fakulteta ili ako se radi o ugovoru s organizacijom koja svojom djelatnošću konkurira Fakultetu.

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 56.

- (1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Fakultetu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 57.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.
- (2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 58.

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

Članak 59.

- (1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Fakultet je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje dekan Fakulteta ili osoba koju on ovlasti.

Članak 61.

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

Članak 62.

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

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik od 26. lipnja 2017. godine.

KLASA: 602-04/24-06/1

URBROJ: 2186-62-14-24-78

Varaždin, 5. prosinca 2024.

SINDIKALNI POVJERENIK:

Ivica Gašparac, mag. inf.

DEKANA:

prof. dr. sc. Marina Klačmer Čalopa

TAJNICA FAKULTETA:

Tatjana Zrinski, univ. spec. iur.