

Na temelju članka 26. stavak 1. i članka 27. Zakona o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022) te članka 14. Statuta Sveučilišta u Rijeci, Pomorskog fakulteta, nakon prethodno pribavljenog mišljenja sindikalnog povjerenika koji je temeljem članka 153. stavak 3. Zakona o radu nositelj prava i obveza Radničkog vijeća, dekanica dana 21. lipnja 2023. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU SVEUČILIŠTA U RIJECI, POMORSKOG FAKULTETA**

### **1. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (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 na Sveučilištu u Rijeci, Pomorskom fakultetu (dalje u tekstu: Poslodavac).
- (2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.
- (3) Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.
- (4) Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 2.**

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim Pravilnikom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 3.**

Poslodavac samostalno, Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i ustroju radnih mjesta, utvrđuje svoj organizacijski ustroj, strukturu i broj radnih mjesta i uvjete koje radnik mora ispunjavati za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta, ako ti uvjeti nisu propisani odgovarajućim zakonom ili drugim propisima.

#### **Članak 4.**

- (1) Poslodavac je obavezan voditi evidenciju o svojim radnicima sukladno posebnim propisima.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju on za to posebno opunomoći o kojoj će obavijestiti radnike, temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu i sl.) ili uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (3) Radnici su dužni dostaviti Poslodavcu sve podatke propisane posebnim propisima odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova odnosno reguliranja odnosa između radnika i poslodavca.
- (4) Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovoga članka.
- (5) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (6) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

#### **Članak 5.**

- (1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je obvezan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

#### **Članak 6.**

- (1) Svaki radnik je obvezan:
  - poslove preuzete ugovorom o radu obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada,
  - poslove radnoga mjesta obavljati u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, pravilima struke, opisom poslova utvrđenih Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i ustroju radnih mjesta i nalogom neposredno nadređenih osoba te u skladu s naravi i vrstom rada,
  - racionalno i odgovorno koristiti se povjerenim sredstvima rada,
  - usavršavati svoja znanja i vještine,
  - štiti poslovne interese Poslodavca.
- (2) Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati međusobno, prema studentima i radnicima sastavnica Sveučilišta, kao i prema vanjskim suradnicima, korisnicima i posjetiteljima te izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad, poslovanje Poslodavca ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

#### **Članak 7.**

- (1) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je obvezan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je obvezan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.
- (3) Prikladnim načinom objave propisa iz stavka 2. ovoga članka smatra se objava na mrežnim stranicama i internim mrežnim stranicama Poslodavca.

## **2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Članak 8.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve bitne sastojke propisane Zakonom o radu.
- (3) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje posla privremena.

#### **Članak 9.**

- (1) Odluku o izboru radnika na znanstveno-nastavno, nastavno i suradničko radno mjesto donosi Fakultetsko vijeće, sukladno Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti te općim aktima Sveučilišta u Rijeci i Poslodavca.
- (2) Za sklapanje ugovora o radu s osobom izabranom na jedno od radnih mjesta iz stavka 1. ovog članka nadležan je dekan.

- (3) Odluku o izboru radnika i zasnivanju radnog odnosa za radna mjesta u stručnim službama donosi dekan, koji je nadležan i za sklapanje ugovora o radu s izabranim radnikom.
- (4) Poslodavac može ugovor o radu sklopiti samo s radnikom koji ispunjava uvjete utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i općim aktima Sveučilišta u Rijeci i Poslodavca.

#### **Članak 10.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad sukladno Zakonu o radu.
- (2) Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu sukladno kolektivnom ugovoru.

#### **Članak 11.**

- (1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (2) Praćenje, ocjenjivanje i provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja tročlano povjerenstvo koje prilikom izbora radnika imenuje poslodavac. Članovi povjerenstva mogu biti radnici koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao radnik čije se stručne i druge radne sposobnosti provjeravaju.
- (3) Prije isteka probnog rada povjerenstvo podnosi Poslodavcu izvješće s ocjenom je li radnik zadovoljio ili nije. Provjera sposobnosti radnika može se završiti polaganjem stručnog ispita kada je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 12.**

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

### **3. OBRAZOVANJE I OSPOSBLJAVANJE ZA RAD**

#### **Članak 13.**

- (1) Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.
- (4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

### **4. RADNO VRIJEME**

#### **Članak 14.**

- (1) Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu.
- (3) Petodnevni tjedni raspored iz stavka 2. ovoga članka raspoređen je, u pravilu, od ponedjeljka do petka.
- (4) Iznimno od stavaka 2. i 3. ovog članka, tjedno radno vrijeme smjenskih radnika zaposlenih na radnom mjestu III. vrste, tehnički suradnik - domar, raspoređeno je, naizmjenično, svaki drugi tjedan, na šest dana u tjednu na način da u šestodnevnom radnom tjednu radnik radi u jutarnjoj smjeni od 07:00 do 14:00 od ponedjeljka do petka te u jutarnjoj smjeni od 07:00 do 12:00 subotom.
- (5) Ispunjavanje obveza nastavnika i suradnika u punom radnom vremenu sastoje se od obveza u nastavi, obveza znanstveno-istraživačkog rada temeljem projekata te institucijskog

doprinosa i administrativnih poslova, a raspodjela obveza utvrđena je kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 15.**

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.
- (2) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.
- (3) Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (4) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na plaću i sva druga materijalna prava isključivo razmjerno svojem radnom vremenu u odnosu na puno radno vrijeme.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

#### **Članak 16.**

- (1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe.
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno najviše do 8 sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 50 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.
- (4) Prekovremeni rad nastavnika i suradnika rješava se na način ugovoren kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 17.**

Radno vrijeme može se preraspodijeliti sukladno odredbama Zakona o radu, ukoliko to zahtijeva narav posla, 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.

#### **Članak 18.**

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (3) O odluci iz stavka 2. ovog članka Poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem.
- (4) Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. i 2. ovog članka može se izmijeniti odlukom Poslodavca.
- (5) U skladu sa Zakonom o radu Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

#### **Članak 19.**

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

## 5. ODMORI I DOPUSTI

### Članak 20.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Nastavnicima i suradnicima kojima narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se preraspodjelom radnog vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kratkom trajanju.
- (3) Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

### Članak 21.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

### Članak 22.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

### Članak 23.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog stavka dodaje se broj dana koje se računavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:
  - prema složenosti poslova:
    - za rukovodeće poslove ili poslove za koje se traži doktorat znanosti - 6 dana
    - za poslove voditelja službi - 5 dana
    - za poslove za koje se uvjet razina 7.1 HKO - 4 dana
    - za poslove za koje je uvjet razina 6 HKO - 3 dana
    - za poslove za koje su uvjet razine 4.2 i 4.1. HKO - 2 dana
    - za ostale poslove za koje su uvjet razine 3, 2 i 1 HKO - 1 dan
  - prema dužini radnog staža:
    - od 6 do 11 godina - 3 dana
    - od 12 do 17 godina - 4 dana
    - od 18 do 23 godine - 5 dana
    - od 24 do 29 godina - 6 dana
    - od 30 do 35 godina - 7 dana
    - 36 godina i više godina - 8 dana
  - prema posebnim socijalnim uvjetima:
    - roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti - 2 dana
    - roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 dana
    - osobni s invaliditetom - 3 dana
  - prema uvjetima rada:
    - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je radnik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku - 3 dana
- (3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana odnosno više od 33 radna dana za radnike iz članka 14. stavka 4. ovog Pravilnika.
- (4) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta odnosno dani utvrđeni kolektivnim ugovorom, ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### Članak 24.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.
- (2) Godišnji odmori u pravilu se koriste od 20. srpnja do 31. kolovoza.
- (3) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, u dogovoru s poslodavcem.
- (4) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome najmanje dva dana ranije izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

#### Članak 25.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za osobito važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od deset radnih dana godišnje i to za sljedeće slučajeve:
  - sklapanja braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana
  - rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana
  - smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 radnih dana
  - smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera - 2 radna dana
  - selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
  - selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
  - teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta - 3 radna dana
  - nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima - 1 radni dan
  - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 2 radna dana
  - prirodne nepogode - 5 radnih dana
  - darivanja krvi - 2 radna dana.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.
- (5) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- (6) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.
- (7) Pod pojmom djeteta, u smislu ovog članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.
- (8) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu.
- (9) U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

#### Članak 26.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, dopust za školovanje, studentski dopust i neplaćeni dopust sukladno odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora pod

uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili Pravilnikom o radu.

#### **Članak 27.**

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

### **6. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 28.**

- (1) Osnove i mjerila na temelju kojih se određuje plaća radnika su radno mjesto, složenost poslova, tražena stručna sprema, ali pod određenim uvjetima i stvarna stručna sprema radnika ako je viša od tražene, radno iskustvo, dodatna znanja i kvalifikacije, otežani uvjeti rada, okolnosti obavlja li radnik poslove kvalitetno i uspješnost obavljanja poslova.
- (2) Osnove i mjerila za plaće određeni su propisima (Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Zakonom o radu i dr.) te kolektivnim ugovorima.
- (3) Pravnim izvorima iz stavka 2. ovoga članka uređeni su i svi sastavni dijelovi plaće (osnovna plaća tj. osnovica za plaću i koeficijenti i uvećanje plaća godine radnog staža), uvećanja plaće (za prekovremeni rad, rad nedjeljom, blagdanima, noćni rad, za otežane uvjete rada) te ostali primici.
- (4) Također, pravnim izvorima iz stavka 2. ovoga članka uređeni su primici radnika na temelju radnog odnosa tj. materijalna prava i troškovi, i drugo.

#### **Članak 29.**

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću te ostali primici.
- (2) Osnovnu bruto plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.
- (3) Osnovna bruto plaća iz stavka 2. ovoga članka radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (4) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.
- (5) Plaća, dodaci na osnovnu plaću te ostali primici dodatno su regulirani internim pravilnicima Poslodavca.

#### **Članak 30.**

- (1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi (godišnji odmor, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, plaćeni dopust, prekid rada koji je došao bez njegove krivnje i dr.) te za dane kada ne radi zbog privremen spriječenosti za radu u slučaju bolesti radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Naknada plaće isplaćuje se u skladu s odredbama Zakona o radu, odgovarajućih kolektivnih ugovora ili drugih propisa.

#### **Članak 31.**

- (1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana.
- (2) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

## **7. ZAŠTITA SIGURNOSTI, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA**

### **Članak 32.**

- (1) Zaštita na radu sastavni je dio organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa ovlaštenih osoba Fakulteta.
- (2) Prije početka rada radnik mora biti obaviješten o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika vezanim uz obavljanje poslova.

### **Članak 33.**

Radnik je dužan osposobiti se za rad na siguran način. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način provodi se tijekom radnog vremena na teret Fakulteta.

### **Članak 34.**

U provedbi mjera zaštite na radu dekan ili njegov ovlaštenik dužni su:

- osigurati izradu procjene opasnosti od strane ovlaštenih ustanova, odnosno trgovačkih društava,
- donijeti plan evakuacije i spašavanja za slučaj izvanrednog događaja,
- planirati i osigurati materijalna sredstva za provedbu mjera zaštite na radu,
- osigurati da se na poslove ne raspoređuje radnik koji nije osposobljen za rad na siguran način
- osigurati da radnici rade sukladno propisima o zaštiti na radu, uputama proizvođača sredstava za rad, te da koriste propisana osobna zaštitna sredstva,
- zabraniti rad zaposleniku ako ga obavlja suprotno odredbi iz prethodne alineje,
- isključiti iz uporabe sredstva za rad, te osobna zaštitna sredstva koja nisu ispravna,
- osigurati potreban broj radnika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje kao i za pružanje prve pomoći te im staviti na raspolaganje svu potrebnu opremu,
- osigurati da se za vrijeme rada ne piju alkoholna pića te ne uzimaju druga sredstva ovisnosti, odnosno zabraniti rad radniku koji je na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, te ga udaljiti s rada.

### **Članak 35.**

- (1) Radnik je dužan obavljati poslove s dužnom pozornošću te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju ostalih radnika.
- (2) Smatra se da radnik radi s dužnom pozornošću kada poslove obavlja sukladno znanjima koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te uputama ovlaštenih osoba na način da:
  - prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti dekana ili ovlaštenu osobu,
  - pravilno upotrebljava sredstva rada,
  - pravilno upotrebljava propisanu osobnu zaštitnu opremu,
  - odmah obavijesti dekana ili ovlaštenu osobu o svakoj situaciji koju smatra ozbiljnom i neposrednom opasnošću za sigurnost i zdravlje radnika, kao i o nepostojanju ili nedostatku uputa koje su dane za takvu situaciju,
  - posao obavlja sukladno pravilima struke te propisanim uputama,
  - prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada,
  - surađuje s ovlaštenim osobama u rješavanju svih pitanja zaštite na radu.

### **Članak 36.**

Radnik izabran na odgovarajuće radno mjesto (znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko) dužan je osobito brinuti da se svi oblici izvođenja nastave odvijaju na način da se ne ugrožava sigurnost i zdravlje studenata, te udaljiti s nastave studenta koji se i nakon opomene ne pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

#### **Članak 37.**

- (1) Radnik mora biti obaviješten o svim promjenama u radnom procesu koje utječu na njegovu sigurnost i zdravlje.
- (2) Radnik ima pravo odbiti rad ako mu neposredno prijete opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu primijenjena propisana pravila zaštite na radu i zbog takvog postupanja ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka radnik je dužan obavijestiti dekana ili njegovog ovlaštenika.
- (4) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka dekan ili njegov ovlaštenik dužni su neodložno izvijestiti inspektora rada, radi utvrđivanja činjeničnog stanja i osnovanosti navoda radnika.

#### **Članak 38.**

Radnik odgovara u skladu sa Zakonom o radu i drugim općim aktom ako se utvrdi da je povrijedio propise o sigurnosti i zaštiti na radu, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta.

#### **Članak 39.**

- (1) Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za: obračun poreza iz dohotka i 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.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Fakulteta.
- (3) Radnik koji pravodobno ne dostavi utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

#### **Članak 40.**

- (1) Dekan će opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti se njima i dostavljati ih trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosima.
- (2) Dekan će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka.

#### **Članak 41.**

- (1) Radnik ima pravo podnijeti zahtjev dekaneu ili ovlaštenoj osobi radi ostvarivanja prava na:
  - uvid u osobne podatke sadržane u zbirci osobnih podataka koji se odnose na njega,
  - ispis osobnih podataka sadržanih u zbirci osobnih podataka koji se odnose na njega,
  - dopunu, izmjenu ili brisanje nepotpunih i netočnih podataka o sebi,
  - usprotiviti se obradi osobnih podataka u svrhe marketinga,
  - povući ranije danu privolu kada se podaci prikupljaju na temelju privole radnika.
- (2) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo zajamčeno Zakonom o zaštiti osobnih podataka, može podnijeti zahtjev za utvrđivanje povrede prava Agenciji za zaštitu osobnih podataka.

#### **Članak 42.**

- (1) Poslodavac se obvezuje štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

#### **Članak 43.**

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.
- (2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

#### **Članak 44.**

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju (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) koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Kao uznemiravanje osobito se smatra vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, uskraćivanja i umanjivanja prava bez zakonskog opravdanja sl.
- (3) 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.

#### **Članak 45.**

- (1) Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola, koje će osim poslodavca biti ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Poslodavac će za osobe iz stavka 1. ovoga članka imenovati radnike odnosno vanjske osobe za koje pretpostavlja da uživaju odnosno mogu uživati povjerenje ostalih radnika te se o tome savjetovati s radničkim vijećem.
- (3) Imenovana osoba mora poslodavcu dati svoju suglasnost.
- (4) Odluka o imenovanju osoba za zaštitu dostojanstva radnika objavljuje se na službenom internetskoj stranici Poslodavca.

#### **Članak 46.**

- (1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan po bilo kojoj osnovi ima pravo podnijeti pritužbu izravno Poslodavcu ili jednoj od osoba za zaštitu dostojanstva, i to u pisanom obliku ili neposredno usmeno.
- (2) U slučaju da uznemiravana osoba podnosi usmenu pritužbu može zatražiti da se to zapisnički konstatira.

#### **Članak 47.**

- (1) Dekan odnosno ovlaštena osoba mora najkasnije idućeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati osobu protiv koje je pritužba podnesena, da se očituje o pritužbi.
- (2) O očitovanju se sastavlja bilješka koju potpisuje ovlaštena osoba i osoba protiv koje je podnijeta pritužba.
- (3) Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik ili odvjetnik.

#### **Članak 48.**

- (1) Svi radnici dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
- (2) U postupku rješavanja pritužbe ovlaštena osoba mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

#### **Članak 49.**

- (1) Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku od osam dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.
- (2) Odluku o pritužbi ovlaštena osoba dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i osobi protiv koje je pritužba podnesena.
- (3) Ako ovlaštena osoba utvrdi povredu dostojanstva radnika uznemiravanjem, provest će se postupak sukladno općem aktu o stegovnoj odgovornosti.

#### **Članak 50.**

Ako ovlaštena osoba ocijeni da je radniku potrebna zaštita do završetka postupka rješavanja pritužbe, može predložiti privremene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja primjerene konkretnom slučaju (npr. drugačiji raspored rada, promjena mjesta rada i sl.).

### **8. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 51.**

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (2) U slučaju otkaza primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

### **9. OSTVARIVANJA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 52.**

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom osim u slučaju kada postoji obveza provedbe postupka mirnoga rješavanja nastalog spora kada rok od 15 dana za podnošenje tužbe nadležnom sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (3) Rokovi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa te na postupak zaštite dostojanstva radnika.
- (4) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava radnika.

#### **Članak 53.**

- (1) Dostava odluka o pravima i obvezama i radnog odnosa, odluka o otkazu ugovora o radu te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku dostavljaju se radniku na radnom mjestu ili u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.
- (2) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila uz naznaku datuma primitka.

- (3) Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu na adresu koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu. Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.
- (4) Ako radnik odbije primiti odluke i druge akte iz ovoga članka na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika te će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku 8 dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.
- (5) Također ukoliko se dostava odluke vrši putem pošte budući da radnik nije dostupan poslodavcu na radnom mjestu zbog odsutnosti s rada, a dostava se ne može izvršiti jer Poslodavcu nije poznato prebivalište ili boravište Radnika odnosno poštanski ured vrati odluku ili drugi akt kao neuručen, vrati pošiljku s adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“, ili zato što radnik odbijanja prijem dostave Poslodavac će izvršiti dostavu objavom na oglasnoj ploči Poslodavca. Dostava se smatra izvršenom po isteku osam dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.
- (6) Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

#### **Članak 54.**

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili konstataciju da je odluka konačna.

### **10. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA**

#### **Članak 55.**

- (1) Radnik je obavezan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.
- (3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.
- (4) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je obavezan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom, prema odredbama obveznoga prava o prvokupu.
- (5) U slučaju nastanka izuma, međusobna prava i obveze izumitelja i Poslodavca, određivanje nagrade za izum te ostala pitanja u vezi s intelektualnim vlasništvom uređuju se posebnim ugovorom između izumitelja i Poslodavca.

#### **Članak 56.**

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, obavezan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom.

### **11. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

#### **Članak 57.**

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- (3) Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od tri (3) mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla.

- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnoga odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati na isti način na koji je dao odobrenje, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.
- (6) Zabrana da radnik bez odobrenja poslodavca obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

## 12. NAKNADA ŠTETE


### Članak 58.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je naknaditi štetu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koje je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Radnik koji na radu ili u svezi s radnom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- (6) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanje štete ako je slabog imovnog stanja te ga je isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
- (7) Odredba prethodnog stavka ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

## 13. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 59.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom osmoga dana od dana njegove objave na mrežnim stranicama Fakulteta.
- (2) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Pomorskog fakulteta u Rijeci (KLASA: 119-01/10-01/49; URBROJ: 2170-57-01-10-1, od 13. listopada 2010. godine).

DEKANICA  
  
prof. dr. sc. Ana Perić Hadžić

KLASA: 007-01/23-01/8  
URBROJ: 2170-1-37-01-23-1  
Rijeka, 21. lipnja 2023.

Ovaj Pravilnik objavljen je na mrežnim stranicama Fakulteta dana 21. lipnja 2023. godine te je stupio na snagu dana 29. lipnja 2023. godine.

GLAVNI TAJNIK  
  
Maša Šarar, dipl. iur.