Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14) i članka 25. Statuta Ekonomskog fakulteta u Rijeci, dekan Ekonomskog fakulteta u Rijeci (dalje u tekstu: Poslodavac) nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom dana 16. veljače 2017. godine donosi

PRAVILNIK O RADU
EKONOMSKOG FAKULTETA U RIJECI

I. 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 kod Poslodavca.
2) 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.
3) Radnik u smislu ovoga Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.
4) Sukladno odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova riječ „radnik“ te druge riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje bez obzira jesu li u ovom Pravilniku korišteni u muškom ili ženskom rodu odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

Članak 2.

1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim 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.

1) Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema
2) Uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
4) Ugovor o radu sklapa se sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve bitne sastojke propisane Zakonom o radu.

Članak 5.

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

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

Članak 6.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, strukturu i broj radnih mjesta i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta, ako ti uvjeti nisu propisani Zakonom ili drugim propisima.

Članak 7.

1) Može se ugovoriti probni rad.
2) Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, sukladno kolektivnom ugovoru.
3) Probni rad ne smije trajati duže od 6 mjeseci.
4) Ako je radnik bio odsutan s posla najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Članak 8.

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 zaposlenici 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 da li je radnik zadovoljio ili nije. Provjera sposobnosti radnika može se izvršiti polaganjem stručnog ispita kada je to propisano zakonom ili drugim propisom.
4) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom, uz otkazni rok od dva tjedna od dana dostave otkaza.

Članak 9.

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

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 10.

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.

Članak 11.

1) Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika, pod uvjetima utvrđenim Zakonom.
2) Pripravnički staž ne može trajati duže od godine dana.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 12.

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.

Članak 13.

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.

Članak 14.

1) Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
2) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Članak 15.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni pod uvjetima i u trajanju utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 16.

1) 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.
2) O odluci iz stavka 1. ovog članka poslodavac se mora savjetovati sa radničkim vijećem.

Članak 17.

1) Radno vrijeme može se preraspodijeliti sukladno odredbama Zakona**,** ukoliko to zahtijeva narav posla, 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.
2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije trajati duže od vremena utvrđenog Zakonom.

Članak 18.

1) 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.
2) 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.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

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.

Članak 20.

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 radnog vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kratkom trajanju.

Članak 21.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Članak 22.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 23.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Članak 24.

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 koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

a) Prema doprinosu radnika na radu:
- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada - 3 dana
- ako ostvaruje prosječne rezultate rada - 2 dana

b) 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 traži završen diplomski studij (magistar struke) - 4 dana
- za poslove za koje se traži završen preddiplomski studij (sveučilišni prvostupnik) - 3 dana
- za poslove za koje se traži završena srednja škola - 2 dana
- za ostale poslove - 1 dan

c) Prema radnom stažu:
- za svakih započetih 5 godina staža (računajući cijelu kalendarsku godinu) - 1 dan

d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:
- za samohranog roditelja djeteta do 15 godina, roditelja s dvoje ili više djece do 15 godina starosti,za roditelja hendikepiranog djeteta - 1 dan
- za invalida rada - 1 dan

e) Prema navršenim godinama starosti:
- nakon navršenih 35 godina života - 1 dan
- nakon navršenih 40 godina života - 2 dana
- nakon navršenih 50 godina života - 3 dana

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

Članak 25.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, odnosno dani utvrđeni Kolektivnim ugovorom.

Članak 26.

1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.
2) Godišnji odmori u pravilu se koriste u vremenu od 01. 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 27.

1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka - 5 dana
- rođenja djeteta - 5 dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka - 5 dana
- smrt roditelja supružnika, djedova i baka, braće i sestara - 3 dana
- selidbu u drugo mjesto stanovanja - 4 dana
- selidbu u istom mjestu stanovanja - 2 dana
- elementarne nepogode - 5 dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca) - 3 dana

- dobrovoljnog davanja krvi - 1 dan.

2) Zaposlenik 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) Pravo na plaćeni dopust za darivanje krvi radnik je obvezan koristiti na dan darivanja krvi te je obvezan obavijestiti poslodavca o datumu darivanja krvi najkasnije 2 dana prije darivanja.

Članak 28

1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kada je upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju za potrebe poslodavca u zemlji ili inozemstvu.
2) Plaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može trajati najdulje 12 mjeseci u periodu od 6 godina.

Članak 29.

1) Radnik ima pravo na dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:
   - iz članka 27. ovog Pravilnika, kada je iskoristio pravo na plaćeni dopust,
   - obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije po osobnim potrebama,
   - obavljanja osobnih (privatnih) poslova i posjeta u zemlji ili inozemstvu.
2) Kada okolnosti to zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.
3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

VI. PLAĆE I NAKNADE

Članak 30.

1) Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
   - osnovne plaće,
   - povećanja plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi,
   - povećanja plaće po osnovi izvršenja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti koja je veća od normirane (stimulativni dio).
2) Poslodavac može isplatiti radniku stimulativni dio plaće odlukom dekana, ako je ona rezultat veće učinkovitosti na poslu.

Članak 31.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni (prosječni) radni učinak utvrđuje se na način predviđen zakonom i propisima donesenim na temelju zakona koji reguliraju materiju isplate plaća radnicima zaposlenim u javnim službama.

Članak 32.

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.) ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio u posljednja 3 mjeseca, ukoliko zakonom, propisom donesenim na temelju zakona ili kolektivnim ugovorom nije određeno što drugo.

Članak 33.

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

Članak 34.

1) Plaća se isplaćuje svaki mjesec za prethodni mjesec. Rok za isplatu plaće je do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.
2) Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 35.

Naknada troškova prijevoza na posao, dnevnica za službeni put, terenski, naknada za naknada za odvojeni život, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, otpremnina, solidarne pomoći, jubilarne nagrade, poklon djeci i druga materijalna prava radnika ostvaruju se sukladno propisima koji reguliraju prava korisnika državnog proračuna odnosno kolektivnom ugovoru.

VII. ZAŠTITA SIGURNOSTI, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 36.

1) Zaštita na radu sastavni je dio organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih kao i priznatih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa ovlaštenih osoba poslodavca.
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 37.

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

Članak 38.

U provedbi mjera zaštite na radu dekan, njegov ovlaštenik i stručnjak za zaštitu na radu dužni obavljati poslove i poduzimati mjere propisane Zakonom o zaštiti na radu, podzakonskim propisima i općim aktima Poslodavca.

Članak 39.

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 zaposlenika.
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 Poslodavca 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 zaposlenika, 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 zaposlenike i sredstva rada te da
   - surađuje s ovlaštenim osobama u rješavanju svih pitanja zaštite na radu.

Članak 40.

Radnik izabran u odgovarajuće zvanje i na 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 41.

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 prijeti 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 zaposlenika.

Članak 42.

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

2. Zaštita privatnosti

Članak 43.

1) Radnik je obvezan kadrovskoj službi poslodavca dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.
2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.
3) Radnik koji pravodobno ne dostavi utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 44.

1) Dekan će opunomoćiti osobu koja smije podatke o zaposlenicima 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.

Članak 45.

1) Radnik ima pravo podnijeti zahtjev dekanu 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,
2) Radnik se može uskratiti privolu za obradu osobnih podataka u svrhe marketinga, a može i povući ranije danu privolu.
3) 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.

3. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 46.

1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja
2) 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.
3) Dostojanstvo radnika štiti se i od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čija je definicija utvrđena posebnim zakonom.
4) Svaki radnik dužan je pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti dekana ili osobu koju je za to ovlastio dekan.

5) Poslodavac je dužan zaštiti 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 i posebnim zakonima.

Članak 47.

1) Poslodavac imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.
2) Radnik može pritužbu podnijeti Poslodavcu ili ovlaštenoj osobi.
3) Pritužba se podnosi pisanim putem.

Članak 48.

1) Poslodavac odnosno ovlaštena osoba (u daljnjem tekstu: 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 predstavnik radničkog vijeća odnosno sindikalni povjerenik ili odvjetnik.

Članak 49.

1) Svi radnici dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njenom pozivu te mu 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 50.

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.

Članak 51.

1) Ako ovlaštena osoba ocijeni da je radniku koji je podnio pritužbu radi uznemiravanja potrebna zaštita do završetka postupka rješavanja pritužbe, Poslodavac može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja:
   - odrediti drugačiji raspored rada ako to priroda posla omogućuje,
   - osloboditi radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada ili
   - udaljiti s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba.
2) U slučaju iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 1. podstavka 3., ako se utvrdi da je pritužba osnovana, u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Članak 52.

1) Protiv osobe za koju se utvrdi da je počinila uznemiravanje opisano u članku 46. i 47. ovog Pravilnika Poslodavac će poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja te osobi koja je počinila uznemiravanje ili spolno uznemiravanje izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.
2) Osoba za kuju se utvrdi koja je počinila uznemiravanje ili spolno uznemiravanje odgovara za štetu koja je time nastala Poslodavcu.

VIII. PRESTANAK UGOVORA ORADU

Članak 53.

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

IX. OSTVARIVANJA I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 54.

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 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 nadležnim sudom. Rokovi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 55.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom koje prema Zakonu, kolektivnom ugovoru ili ovom Pravilniku donosi Poslodavac, ovlašten je u ime Poslodavca donositi dekan ili osoba koju ovlasti dekan.

Članak 56.

1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata (dalje: pismena) u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu osobnom dostavom radniku na radnom mjestu u radnom vremenu.
2) Radnik je obvezan primiti pismeno tijekom radnog vremena kada se nalazi na radu. Ukoliko u takvom slučaju odbije primiti pismeno, ono će biti objavljeno na oglasnoj ploči Poslodavca te je na taj način dostava izvršena danom objave na oglasnoj ploči.
3) Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam naznačiti dan prijema.
4) U slučaju da je radnik opravdano odsutan s rada, pismeno mu se može dostaviti preporučeno poštom s povratnicom, na adresu stanovanja koju je radnik prijavio Poslodavcu.
5) Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio radnik ili punoljetni član kućanstva.
6) U slučaju da radnik ili punoljetni član kućanstva odbije primiti pismeno putem pošte ili mu je adresa nepoznata,dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca te se smatra da je time dostava izvršena.

Članak 57.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 58.

1) 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.
2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji 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 naknađuju u jednakim dijelovima.
4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno. 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 59.

1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja štete ako je slabog imovnog stanja te bi

ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

2) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i na Internet stranici Poslodavca.

Članak 61.

Za tumačenje ovog Pravilnika nadležan je Poslodavac.

Dekan

Izv. prof. dr. sc. Alen Host

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči i na Internet stranici Ekonomskog fakulteta u Rijeci dana _____ 2017. godine, a stupio je na snagu _____ 2017.

Tajnik:

Žarko Čop, dipl. iur.