

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14., 127/17., 98/19. i 151/22), te članka 17. stavak 1. Statuta Građevinskog fakulteta u Rijeci, KLASA: 007-05/23-01/01, URBROJ: 2170-1-40-01-00-23-1 od 13. travnja 2023. godine, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo prava i ovlasti radničkog vijeća, dekan Građevinskog fakulteta u Rijeci je dana 25. studenoga 2025. godine donio sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU GRAĐEVINSKOG FAKULTETA U RIJECI**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### Članak 1.

- (1) Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), sukladno Zakonu o radu (u daljnjem tekstu: Zakon), uređuju radni odnosi radnika i poslodavca Građevinskog fakulteta u Rijeci (u daljnjem tekstu: Fakultet), i to:
  - zasnivanje radnog odnosa
  - organizacija rada
  - radno vrijeme
  - odmori i dopusti
  - plaće i materijalna prava radnika
  - zaštita sigurnosti, privatnosti i dostojanstva
  - prestanak ugovora o radu
  - ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
  - naknada štete
  - druga pitanja važna za radnike zaposlene na Fakultetu.
- (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 Fakultet.
- (4) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a 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, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Fakulteta i Radničkog vijeća, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako 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) Fakultet samostalno, općim aktom o unutarnjem ustroju 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 propisom.

#### Članak 4.

- (1) Fakultet je obvezan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni na propisani način.
- (2) Osobne podatke radnika Fakultet smije prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili posebnim propisom te ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Pri tome Fakultet treba i postupati samo na način propisan zakonom ili posebnim propisom.
- (3) Radnici su dužni dostaviti Fakultetu sve podatke propisane posebnim propisima odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova te reguliranja odnosa između radnika i poslodavca
- (4) Radnik je dužan prijaviti Fakultetu svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovog članka.

#### Članak 5.

- (1) Fakultet je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan osobno obavljati preuzete poslove prema uputama Fakulteta, danim u skladu s naravi i vrstom posla.
- (2) Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Fakultet 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) Radnik je obvezan:
  - poslove preuzete ugovorom o radu obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Fakulteta odnosno ovlaštenih osoba Fakulteta, u skladu s naravi i vrstom rada
  - poslove radnog mjesta obavljati u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, pravilima struke, opisom poslova utvrđenih općim aktom Fakulteta o unutarnjem ustroju i ustroju radnih mjesta i nalogom neposredno nadređenih osoba te u skladu s naravi i vrstom rada
  - racionalno i odgovorno se koristiti povjerenim sredstvima rada
  - usavršavati svoje znanje i vještine
  - štiti poslovne interese Fakulteta.
- (2) Radnici su obvezni pristojno i dolično se ponašati međusobno, prema studentima, vanjskim suradnicima i posjetiteljima te izbjegavati svako ponašanje kojim se remete rad i poslovanje Fakulteta ili kojim se nanosi šteta ugledu Fakulteta.

## Članak 7.

- (1) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je obavezan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je obavezan 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 dostupnim radnicima.
- (3) Prikladnim načinom objave propisa iz stavka 2. ovog Pravilnika smatra se objava na mrežnim stranicama Fakulteta.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Članak 8.

- (1) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve bitne sastojke utvrđene Zakonom.
- (3) Umjesto bitnih sastojaka iz stavka 2. ovog članka utvrđenih Zakonom, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.
- (4) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je Zakonom drukčije određeno.
- (5) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Fakultet i radnika dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi propisani način.
- (6) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### Članak 9.

- (1) 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 obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri (3) godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri (3) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri (3) godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima iz stavka 4. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri (3) mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

- (6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri (3) godine:
  - ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
  - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
  - ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (8) Istekom roka od tri (3) godine iz stavaka 2. i 4. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri (3) godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu proteklo najmanje šest (6) mjeseci.
- (9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi na Fakultetu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### Članak 10.

- (1) Ugovor o radu nastavnika i suradnika (asistenata i viših asistenata) sklapa se sukladno odredbama zakona koji uređuje područje visokog obrazovanja i znanosti.
- (2) Na zahtjev suradnika iz stavka 1. ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme produljit će se za onoliko vremena koliko je trajao roditeljski dopust, privremena nesposobnost za rad ili drugi opravdan slučaj propisan zakonom ili kolektivnim ugovorom.

#### Članak 11.

- (1) Fakultet može ugovor o radu sklopiti samo s radnikom koji ispunjava uvjete utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i općim aktima Fakulteta.
- (2) Radnika uvodi u rad neposredan rukovoditelj ili radnik s iskustvom kojega za to odredi neposredni rukovoditelj.

#### Članak 12.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad sukladno odredbama Zakona o radu.
- (2) Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu u skladu s odredbama kolektivnog ugovora.
- (3) Ako je radnik bio odsutan najmanje deset (10) dana, probni rad se može produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti dulje od šest (6) mjeseci.
- (4) Ugovor o radu nastavnika i suradnika iz članka 10. stavak 1. ovog Pravilnika sklapa se bez ugovaranja probnog rada.

### Članak 13.

- (1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (2) Radnika na probnom radu prati povjerenstvo za praćenje i ocjenu probnog rada imenovano odlukom dekana. Po isteku probnog rada imenovano povjerenstvo dekanu podnosi kratko izvješće o radu radnika te ocjenu probnog rada. Ocjena može biti „zadovoljno“ ili „nije zadovoljno“.
- (3) Radniku koji nije zadovoljno na probnom radu prestaje radni odnos otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (4) Ako Fakultet radniku otkaz iz stavka 2. ovog članka ne dostavi najkasnije do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljno na probnom radu.

## III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVNJE ZA RAD

### Članak 14.

- (1) Fakultet je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se 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.

## IV. RADNO VRIJEME

### Članak 15.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan 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.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Fakulteta za obavljanje poslova, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Fakultet.
- (3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Fakulteta, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Fakultet ili u mjestu koje je odabrao radnik.

### Članak 16.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet dana u tjednu.
- (3) Petodnevni tjedni raspored iz stavka 2. ovog članka raspoređen je u pravilu od ponedjeljka do petka.

## Članak 17.

- (1) Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (2) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.
- (3) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva (2) uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (4) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na plaću isključivo razmjerno svojem radnom vremenu u odnosu na puno radno vrijeme, te na sva druga materijalna prava sukladno kolektivnom ugovoru.
- (5) Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (6) 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 18.

- (1) Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima, utvrđuju se kolektivnim ugovorom.
- (3) Pri ostvarivanju prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

## Članak 19.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev dekana dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Fakultet da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Fakultet je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- (5) Trudnica, roditelj djeteta do osme godine života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (6) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (7) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

#### Članak 20.

- (1) Radno vrijeme radnika može se raspodijeliti sukladno Zakonu, ako to zahtijeva priroda posla, tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, tako da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

#### Članak 21.

- (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 radnoga vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijećnika i Fakulteta ili ugovorom o radu, o rasporedu radnoga vremena odlučuje dekan pisanom odlukom.
- (3) O odluci iz stavka 2. ovog članka dekan će se savjetovati s Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća.
- (4) U skladu sa Zakonom Fakultet mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili o promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

#### Članak 22.

- (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.

### **V. ODMORI I DOPUSTI**

#### Članak 23.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Radniku kojemu 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 odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

#### Članak 24.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

## Članak 25.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (4) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon četrnaest (14) dana neprekinutog rada.

## Članak 26.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim Zakonom.
- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se tako da se najkraće propisano trajanje iz stavka 1. ovog članka uvećava primjenom sljedećih kriterija:
  - prema složenosti poslova:

poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti	5 dana
poslovi za koje je uvjet razina 7. HKO	4 dana
poslovi za koje je uvjet razina 6. HKO	3 dana
poslovi za koje je uvjet razina 4 HKO	2 dana
ostali poslovi	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
preko 36 godina	8 dana
  - prema posebnim socijalnim uvjetima:

-roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti	2 dana
-roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 dana
osobi s invaliditetom	3 dana
  - prema uvjetima rada:

rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je zaposlenik u skladu s posebnim propisima izložen velikom riziku	3 dana.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------
- (3) Kriteriji iz stavka 2. ovog članka se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.
- (4) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dvaju radnih odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnoga rada na Fakultetu.

- (5) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, dani plaćenog dopusta te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

#### Članak 27.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec rada.
- (2) Radnik kojemu prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.
- (3) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.
- (4) Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 28.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri (3) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### Članak 29.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Fakultet u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (3) Godišnji odmor u pravilu se koristi u dva dijela. Prvi dio godišnjeg odmora koristi se u periodu od mjeseca srpnja do mjeseca rujna, a drugi dio godišnjeg odmora krajem mjeseca prosinca i početkom mjeseca siječnja iduće godine.
- (4) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva (2) dana prije njegova korištenja.

#### Članak 30.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset (10) radnih dana godišnje, u slučajju:
  - sklapanja braka ili životnog partnerstva 5 dana
  - rođenja ili posvojenja djeteta 5 dana
  - smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe,

posvojenika, posvojitelja i unuka	5 dana
- smrt djeda, bake, roditelja supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	4 dana
- selidbe u istom mjestu	2 dana
- selidbe u drugo mjesto	4 dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 dana
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima	1 dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima	2 dana
prirodne nepogode	5 dana
darivanja krvi	2 dana
- odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću li nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost	3 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) Radnik je obavezan korištenje plaćenog dopusta opravdati vjerodostojnom dokumentacijom u roku od trideset (30) dana od dana nastanka slučaja.
- (4) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog 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 dobrovoljnog davanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Fakultetom.
- (5) Iznimno od odredbe iz stavka 4. ovog 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.
- (6) Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- (7) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.
- (8) Pod pojmom dijete u smislu ovog članka smatra se maloljetno i punoljetno dijete
- (9) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovog članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno darivatelju krvi.
- (10) U okviru maksimalnih deset (10) radnih dana godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovog članka, osim podstavka 9 (nastupanje u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima).
- (11) Poslodavac može odlukom odobriti radniku plaćeni dopust i u drugim opravdanim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili posebnim propisom.

### Članak 31.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada, dopust za školovanje, studijski dopust i neplaćeni dopust sukladno odredbama Zakona i kolektivnog ugovora pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenom između radničkog vijeća i Fakulteta.
- (2) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet (5) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi sukladno odredbama kolektivnog ugovora.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

### Članak 32.

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan (1) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

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

### Članak 33.

- (1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dodataka na osnovnu plaću i ostalih primitaka u skladu sa zakonom.
- (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. ovog članka radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (4) Sredstva za osnovnu plaću, dodatke i druge primitke radnika osiguravaju se i doznačuju iz Državnog proračuna te iz sredstava ostvarenih na tržištu obavljanjem vlastite djelatnosti Fakulteta.
- (5) Plaća, dodaci na plaću, ostali primici radnika te način korištenja i raspodjele prihoda ostvarenih obavljanjem vlastite djelatnosti Fakulteta uređeni su zakonom, kolektivnim ugovorom te općim aktima Fakulteta.

### Članak 34.

- (1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi (godišnji odmor, blagdani i neradni dani, plaćeni dopust i dr.), te za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad (bolest i dr.), radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora ili drugog propisa.

#### Članak 35.

- (1) Plaća i naknada plaće isplaćuju se jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15. za prethodni mjesec.
- (2) Od jedne do druge plaće u pravilu ne smije proći više od 31 dan.
- (3) Ostala materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i dr.) ostvaruju se i isplaćuju sukladno odredbama zakona, kolektivnog ugovora i posebnih propisa,

### VII. ZAŠTITA SIGURNOSTI, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA

#### Članak 36.

- (1) Fakultet je obvezan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.
- (2) Fakultet je obvezan osposobiti radnika za rad na siguran način, tijekom radnog vremena i o svom trošku.
- (3) Radnik je obvezan brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

#### 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 ili napustiti svoje radno mjesto zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite na radu, te ne smije zbog toga biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike, a za razdoblje do kada se ne provedu mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće.
- (3) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto rada ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.
- (4) Radnik odgovara u skladu sa zakonom i drugim propisima ukoliko se utvrdi da je povrijedio propise o sigurnosti i zaštiti na radu, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta.

#### Članak 38.

- (1) Poslodavac je obvezan štiti osobnost i dostojanstvo radnika za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- (2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

- (3) Uznemiravanje iz stavka 2. ovog članka je svako ponašanje poslodavca i radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.
- (4) Uznemiravanjem iz stavka 3. ovog članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (6) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo radnika smatra se osobito:
  - namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje ogovaranje
  - širenje glasina ili kleveta o drugome
  - uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje i svaki oblik agresivne komunikacije
  - seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt
  - namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija
  - dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

#### Članak 39.

- (1) Dekan Fakulteta dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su, osim njega, ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Osobe iz stavka 1. ovog članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu na Fakultetu.

#### Članak 40.

- (1) Dekan ili ovlaštena osoba iz stavka 1. članka 39. dužna je najkasnije u roku od osam (8) dana od zaprimanja pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ukoliko utvrdi da ono postoji. Navedeno je potrebno konstatirati pisanom bilješkom koju potpisuju ovlaštena osoba i radnik koji je prijavio uznemiravanje.
- (2) Ako dekan u roku iz stavka 1. ovog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.
- (3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovog članka.

#### Članak 41.

- (1) Svi podaci utvrđeni u postupku utvrđivanja činjenica vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika su tajni.

#### Članak 42.

- (1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (2) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.
- (3) Odluku o pritužbi ovlaštena osoba dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i osobi protiv koje je pritužba podnesena.

### **VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### Članak 43.

- (1) Ugovor o radu na Fakultetu prestaje pod uvjetima i na način propisan zakonom.

### **IX. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU**

#### Članak 44.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora, radnika i Fakulteta, a koji nije prostor Fakulteta.
- (2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Fakultet i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno o izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, na prijedlog radnika ili Fakulteta, ako radnik i Fakultet ugovore takvu vrstu rada.
- (4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Fakultet može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- (5) Za rad iz stavka 4. ovog članka koji bi trajao duže od 30 dana od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

- (6) Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, te međusobna prava i obveze Fakulteta i radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada ili radi na daljinu, utvrđen je Zakonom.

## **X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 45.**

- (1) Sve odluke vezane uz ostvarivanje prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili od njega ovlaštena osoba.
- (2) Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa, odluka o otkazu ugovora o radu te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, dostavljaju se radniku u pisanom obliku osobno na radnom mjestu ili u elektroničkom obliku, pod uvjetom i na način propisan Zakonom.

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

### **Članak 46.**

- (1) Radnik je obavezan obavijestiti Fakultet o svojem izumu ostvarenom na radu li u vezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka radnik je obavezan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja dekana.
- (3) Izum iz stavka 1. ovog članka pripada Fakultetu, 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 Fakulteta, radnik je dužan obavijestiti Fakultet te pisano ponuditi ustupanje prava poslodavcu u vezi s tim izumom sukladno odredbama obveznog prava o prvokupu.
- (5) Fakultet je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 4. ovog članka.
- (6) Međusobna prava i obveze izumitelja i Fakulteta, određivanje nagrade za izum te ostala pitanja u vezi s intelektualnim vlasništvom uređuju se sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, općim aktima Fakulteta ili posebnom ugovoru.

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

### **Članak 47.**

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

- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog 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 iz stavka 4. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

### **XIII. NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 48.**

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog 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 koju je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju 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 radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- (6) Radnika se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja štete ako je slabog imovinskog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
- (7) Odredba iz stavka 6. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao namjerno.

#### **Članak 49.**

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

### **XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 50.**

- (1) Na pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe zakona, kolektivnog ugovora, drugih propisa i općih akata Fakulteta.
- (2) Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

#### **Članak 51.**

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu po isteku roka od 8 dana od dana objave na mrežnim stranicama Fakulteta.
- (2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Građevinskog fakulteta u Rijeci, KLASA: 003-05/16-01/01, URBROJ: 2170-53-02-00-16-01 od 01. srpnja 2016. godine.

Dekan



prof. dr. sc. Mladen Bulić

Provedeno prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom u periodu od 22. listopada 2025. do 11. studenoga 2025. godine

SUGLASNOST SINIKALNE POVJERENICE

izv. prof. dr. sc. Sanja Surdonja



KLASA: 007-05/25-01/2  
URBROJ: 2170-1-40-02-00-25-1  
Rijeka, 25 studenoga.2025.

Ovaj Pravilnik je objavljen na mrežnim stranicama Fakulteta dana 26. studenoga 2025. godine te stupa na snagu 8. prosinca 2025. godine.

Tajnica Fakulteta:

Tanja Malec, dipl. iur.