

Na temelju odredbe čl. 125. Zakona o radu (Narodne novine br.: 149/09 i 61/11) i članka 13. Statuta Akademije likovnih umjetnosti Sveučilišta u Zagrebu od 8. prosinca 2010. (Klasa: 012-03/10-01/1, Ur.broj: 251-77-01/3-10-33) Akademijsko vijeće zastupano po dekanu (dalje u tekstu: poslodavac), nakon provedenog savjetovanja sa sindikatom, donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I Opće odredbe

Članak 1.

Ovim Pravilnikom se uređuje plaća, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.

Odredbe Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike.

Članak 2.

Postupajući po odredbama ovog Pravilnika poslodavac će se pridržavati i svih uvjeta rada koji su utvrđeni ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom s radničkim vijećem, a odredbe o pravima radnika koje su povoljnije za radnike primjenjivat će se neposredno.

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla.

U skladu s osiguranim sredstvima poslodavac može financirati stručno usavršavanje radnika i to samo ono usavršavanje koje je u svrhu obavljanje poslova za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu.

Poslodavac se obvezuje isplatiti radniku plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti poslodavca o svakoj bolesti ili drugoj okolnosti koja ga bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir. Prešućivanje ovih činjenica je povreda radnih obveza.

II Organizacija rada i radno vrijeme

Članak 4.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem ustrojbenih jedinica sukladno Statutu Akademije likovnih umjetnosti Sveučilišta u Zagrebu i Pravilniku o unutrašnjem ustrojstvu.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, osim za pojedine skupine radnika za koje dekan može donijeti posebnu odluku o rasporedu radnog vremena bez izmjene ovog Pravilnika.

Dnevni raspored radnog vremena određuje se odlukom dekana.

Članak 5.

Zbog potreba posla radnik se može odlukom dekana (za nastavno osoblje uz suglasnost katedre) uputiti u drugo mjesto rada gdje poslodavac obavlja djelatnost, a što se neće smatrati promjenom radnog mjesta već promjenom mjesta izvršenja poslova iz ugovora o radu.

Odbijanje radnika da postupi u skladu s odlukom iz prethodnog stavka je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

III Dostava obavijesti i odluka

Članak 6.

Obavješćavanje radnika vrši se putem oglasnih ploča u prostorijama poslodavca, a obavijest se smatra obavljenom po isteku trećeg radnog dana od dana njezinog isticanja na ploči.

Odluke se uručuju neposredno radniku ili se dostavljaju preporučenom pošiljkom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu. Ako radnik odbije primiti odluku, ne podigne pošiljku na pošti ili se ista vrati s oznakom "odselio", dostavljanje se vrši isticanjem odluke na oglasnoj ploči u sjedištu poslodavca. Istekom osmog dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je odluka uredno dostavljena radniku.

Radnik je dužan pravovremeno izvijestiti osobu zaduženu za obavljanje poslova vezanih uz ljudske resurse o promjeni adrese prebivališta odnosno boravišta jer u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

Opći akti poslodavca, odluke o izmjeni općih akata i druge obavijesti radnicima, pozivi i sl. mogu se dostaviti radnicima i na njihove osobne e-mail adrese.

IV Prikupljanje i evidencija podataka o radnicima

Članak 7.

Radi vođenja evidencija iz područja rada poslodavac može prikupljati i obrađivati samo one podatke o radnicima koji su u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Poslodavac može prikupljati, koristiti, obrađivati i dostavljati trećim osobama i one podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja te radi provedbe propisa o poreznim obvezama. Popis podataka koji se mogu prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama vodi se na način kako je to propisano Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima

Članak 8.

Za prikupljanje, obrađivanje i korištenje osobnih podataka radnika i članova njihovih obitelji kao i za dostavljanje tih podataka trećim osobama kada je to određeno zakonom, ovlaštenu su isključivo radnici koje dekan imenuje odlukom.

Za nadzor nad prikupljanjem, obradom, korištenjem i dostavljanjem trećim osobama osobnih podataka radnika ovlaštena je osoba koju imenuje dekan u skladu s odredbama Zakona o radu.

V Odmori i dopusti

Članak 8.

Radnici imaju pravo na stanku svakog radnog dana, dnevni i tjedni odmor u trajanju određenom Zakonom o radu i Kolektivnom ugovoru.

Članak 9.

Radnici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna do najviše 30 radnih dana prema kriterijima utvrđenim u Kolektivnom ugovoru. U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni Zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 10.

Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjeg odmora za radnike utvrditi planom korištenja godišnjih odmora koji će se objaviti do 01.05. tekuće godine. Do tog roka poslodavac će, kada to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji uz uvjet da je o tome izvijestio poslodavaca najmanje tri dana prije.

Članak 11.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo izostati s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slučajevima propisanim Kolektivnim ugovorom.

VI Plaće i materijalna prava radnika

Članak 12.

Plaća za izvršeni rad i sva ostala prava koja proizlaze iz rada i u vezi s radom isplaćuje se i obračunava na način kako je to propisano Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i Kolektivnim ugovorom.

VII Naknade plaće

Članak 13.

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

VIII Otkaz ugovora o radu

Članak 14.

Ugovor o radu otkazuje se uz uvjete i na način propisan Zakonom o radu.

Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika može biti redovni ili izvanredni zavisno o težini povrede radne obveze. S tim u vezi osobito teškim povredama radnih obveza smatraju se naročito:

1. namjerno ili grubo odbijanje izvršavanja radnih zadataka,
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti ili drugih prava utvrđenih Zakonom o radu,
3. konzumiranje alkohola i opojnih droga za vrijeme rada ili dolazak na rad u alkoholiziranom stanju,
4. utaja, otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca bez obzira na njezinu vrijednost,
5. izazivanje nereda, tučnjave i grub ili neciviliziran odnos prema drugim radnicima, studentima,
6. neovlašteno raspolaganje imovinom poslodavca ili zloupotreba položaja radi stjecanja materijalne koristi na štetu poslodavca, ili radi stjecanja materijalne koristi na štetu klijenata poslodavca u kom slučaju nije od značaja da li je time umanjena imovina poslodavca,
7. postupanje kojim se vrijeđa ugled poslodavca neovisno o tome da li je pritom poslodavcu nastala materijalna šteta,
8. odavanje poslovne tajne,
9. neopravdani izostanak s posla tri dana uzastopno ili šest dana s prekidima u tijeku tri mjeseca,
10. povreda propisanih mjera zaštite na radu i zaštite od požara,
11. druge povrede radne obveze, općih akata poslodavca ili zakona koje poslodavac ocijeni osobito teškim s obzirom na materijalne posljedice, narušavanje ugleda poslodavca, utjecaja na normalno odvijanje rada.

IX Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 15.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i diskriminaciji. O tome će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika pri ulasku i izlasku i sl.

Dekan uz suglasnost Akademijškog vijeća imenuje osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika i zaštitu od diskriminacije (dalje u tekstu: Ovlaštena osoba). Pritužbe se podnose u pismenom obliku s činjeničnim opisom i podacima o radniku koji uznemirava.

Ovlaštena osoba je dužna najkasnije u roku 8 dana od dana primitka pritužbe ispitati navode podnositelja pritužbe i u tu svrhu je ovlaštena zatražiti izjašnjenje osoba protiv kojih je pritužba podnesena. Pritom će voditi računa da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo oštećenog ili prijavljenog radnika.

Ako utvrdi da pritužba ima osnova, ovlaštena osoba je obvezna odmah izvijestiti dekana i poduzeti sve radnje koje su nužne da bi se spriječilo daljnje uznemiravanje, što podrazumijeva predlaganje dekanu donošenja jedne od sljedećih mjera:

- a) drugačijeg fizičkog ili vremenskog rasporeda rada pritužbom obuhvaćenih radnika;
- b) premještanje u druge radne prostorije;
- c) usmeno upozorenje;

- d) pismeno upozorenje pred otkaz ugovora o radu;
- e) donošenje odluke o otkazu ugovora o radu i sl.

Sve činjenice i podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije su poslovna tajna povreda koje je osobito teška povreda radne obveze. Povredom poslovne tajne ne smatra se priopćavanje tih podataka dekanu te osobama hijerarhijski nadređenima prijavljenom radniku.

X Završne odredbe

Članak 16.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu br.: 01-63/1-1998.

Članak 17.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči poslodavca.

Klasa: 003-05/11-02/3

Urbroj: 251-77-01/2-11-10

U Zagrebu, 27. veljače 2012.

DEKAN



izv.prof. Dalibor Jelavić

Pravilnik je objavljen dana 27. veljače 2012. te stupa na snagu 6. ožujka 2012..