

REPUBLIKA HRVATSKA
INSTITUT RUĐER BOŠKOVIĆ

Javni znanstveni institut Republike Hrvatske

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, listopad 2015.

SADRŽAJ

	Strana
1. OPĆE ODREDBE	1
2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	3
2.1. Zasnivanje radnog odnosa.....	3
2.2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	4
2.3. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	4
2.4. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu	5
2.5. Probni rad	6
3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	7
3.1. Zaštita i sigurnost na radu	7
3.2. Zaštita privatnosti radnika.....	8
4. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	9
5. RADNO VRIJEME	10
5.1. Puno radno vrijeme.....	10
5.2. Nepuno radno vrijeme	10
5.3. Skraćeno radno vrijeme	11
5.4. Prekovremeni rad	11
5.5. Raspored radnog vremena	12
5.6. Preraspodjela radnog vremena	13
5.7. Noćni rad	13
5.8. Rad u smjenama	13
6. ODMORI I DOPUSTI.....	14
6.1. Stanka	14
6.2. Dnevni odmor	14
6.3. Tjedni odmor	14
6.4. Godišnji odmor.....	15
6.5. Plaćeni dopust	18
6.6. Neplaćeni dopust.....	19
6.7. Studijski dopusti.....	19
7. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA	22
7.1. Plaća, naknada plaće i druga materijalna prava.....	22
7.2. Stimulativni dio plaće.....	23
8. IZUMI RADNIKA.....	24
9. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I SUKOB INTERESA.....	25
9.1. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcima.....	25
9.2. Sukob interesa.....	25

10.	SUDJELOVANJE U NASTAVI	26
11.	NAKNADA ŠTETE	26
11.1.	Odgovornost radnika za štetu uzrokovana Poslodavcu	26
11.2.	Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovana radniku	27
12.	PRESTANAK UGOVORA O RADU	28
12.1.	Način prestanka ugovora o radu	28
12.2.	Sporazum o prestanku ugovora o radu	28
12.3.	Otkaz ugovora o radu	29
12.3.1.	Redoviti otkaz Poslodavca	29
12.3.2.	Redoviti otkaz radnika	30
12.3.3.	Izvanredni otkaz	30
12.3.4.	Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme	30
12.3.5.	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	30
12.3.6.	Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu	31
12.3.7.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka	31
12.3.8.	Otpremnina	32
13.	POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	32
14.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	36
14.1.	Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	36
14.2.	Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa	36
14.3.	Sudska zaštita prava iz radnog odnosa	37
15.	ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE	38
15.1.	Zaštita od diskriminacije	38
15.2.	Zaštita dostojanstva radnika	38
15.3.	Postupak zaštite dostojanstva radnika	40
16.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	42

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine", broj: 93/14) i članka 32., stavak 1., točka 5. Statuta Instituta Ruđer Bošković, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima koji imaju prava i obveze radničkog vijeća, Upravno vijeće Instituta Ruđer Bošković je na 10. sjednici održanoj 22. listopada 2015. godine donijelo

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Instituta Ruđer Bošković (u dalnjem tekstu: Poslodavac ili Institut), sklapanje ugovora o radu, uvjeti rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te zaštita od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Ustroj, organizacija rada i izumi radnika uređeni su posebnim pravilnicima.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednakom na muški i ženski rod.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili s poslodavcem ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se i na osobe koje su s poslodavcem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 3.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

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 Zakonom o radu (u dalnjem tekstu: Zakon) ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Svaki radnik je obvezan:

- ugovorom o radu preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada;
- poslove radnog mesta obavljati u skladu sa zakonima, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, pravilima struke, opisom posla i nalogom neposredno nadređenih osoba u skladu s naravi i vrstom posla;
- racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada;
- usavršavati svoje znanje i vještine;
- štititi poslovne interese Poslodavca.

Radnici su obvezatni pristojno se i dolično ponašati međusobno, prema strankama i poslovnim partnerima, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave te druge dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 5.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan 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.

Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, a koja sadrži podatke o radnicima i o radnom vremenu.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

2.1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanim oblicima.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanim oblicima, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Radnika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili radnik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj.

Članak 9.

Ugovor o radu u pisanim oblicima, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
4. danu početka rada;
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja tog odmora;
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo;
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1., točke 6., 7., 8. i 9. ovog članka, u ugovoru se može uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili direktnu primjenu odredaba ovoga Pravilnika.

2.2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

2.3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a naročito kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za kojima Institut ima iznimnu potrebu;
- radu na projektu ograničenog trajanja;
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata;
- drugim slučajevima utvrđenim posebnim propisom.

Poslodavac može s osobama izabranim u suradnička zvanja i na suradnička radna mjesta zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupanjem uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

Članak 12.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2.4. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava opće uvjete za zaposlenje propisane Zakonom i posebne uvjete propisane Pravilnikom o ustroju radnih mjesta, Pravilnikom o dodatnim uvjetima za izbore na znanstvena radna mjesta i drugim propisima.

Kao posebni uvjeti mogu se odrediti:

- stručna spremna;
- posebna znanja i vještine potrebne za obavljanje pojedinih poslova (znanje stranog jezika, poznавање rada na računalu, druga stručna znanja vezana uz djelatnost Poslodavca);
- položen određeni ispit ili posjedovanje odgovarajućih ovlaštenja i/ili uvjerenja za rad;
- radni staž odnosno radno iskustvo na određenim poslovima;
- posebna zdravstvena sposobnost radnika;
- obavljanje posebnih zdravstvenih pregleda prije potpisivanja ugovora o radu;
- radno iskustvo u određenom području i/ili polju znanosti;
- akademski stupanj određenog znanstvenog polja i grane;
- uvjerenje o nekažnjavanju.

Članak 14.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim ili drugim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu (testiranje, intervju, praktično izvršavanje određenog radnog zadatka i sl.).

Poslodavac je radnika, prije zasnivanja radnog odnosa na poslovima s posebnim uvjetima rada, dužan uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezom iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

2.5. Probni rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je opći uvjet niža stručna spremna ili osnovna škola;
- do dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- do tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet viša stručna spremna stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;
- do šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet visoka stručna spremna stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili doktorat znanosti.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 17.

Probni rad se ugovara kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesto za koje se sklapa ugovor o radu.

Rad radnika na probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje povjerenstvo koje imenuje Poslodavac.

Ocjena zadovoljenja probnog rada donosi se najkasnije 7 dana prije isteka roka probnog rada i treba sadržavati opisnu ocjenu o tome je li radnik zadovoljio na probnom radu na osnovi sljedećih kriterija:

- kvalitete izvršavanja povjerenih zadataka;
- odnosa prema radnim obvezama;
- radne discipline;
- radne adaptacije;
- odnosa prema radnicima s kojima surađuje i neposrednom rukovoditelju;
- drugih kriterija sukladno odluci o imenovanju povjerenstva za praćenje probnog rada.

Članak 18.

U slučaju neudovoljavanja na probnom radu, radniku se daje otkaz. Otkaz se mora dati u pisanom obliku i isti se mora obrazložiti, a otkazni rok je najmanje sedam dana.

Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatraće se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

3.1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 19.

Poslodavac se obvezuje organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati istraživačke laboratorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu te provoditi ostale mjere zaštite na radu u skladu s posebnim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Svaki radnik je obvezan obavljati poslove dužnom pažnjom, pri čemu je dužan voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno koristiti sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o situaciji koja predstavlja rizik za sigurnost i zdravlje, o sredstvima rada i osobnim zaštitnim sredstvima koja nisu u ispravnom stanju te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

3.2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada u skladu s posebnim propisom, podatke potrebne za obračun poreza iz dohotka, prikeza i određivanje osobnih odbitaka, podatke o znanstvenom obrazovanju i znanstvenoj aktivnosti koji su potrebni za izbor u znanstveno, suradničko ili stručno zvanje ili na znanstveno, suradničko ili stručno radno mjesto, podatke o obavljanju djelatnosti koja predstavlja natjecanje radnika s poslodavcem, podatke o zdravstvenom stanju u skladu s posebnim propisom, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja kao i ostale podatke prema posebnim propisima ili podatke koji se moraju davati drugim institucijama u skladu sa zakonom.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci 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.

Svaku promjenu podataka iz ovog članka radnik je dužan prijaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke snosi štetne posljedice tog propusta.

Članak 21.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

Za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama osobnih podataka radnika ovlašteni su, osim Poslodavca, radnici Odjela za ljudske potencijale, radnici Odsjeka za obračun plaća te ostali radnici koje Poslodavac za to opunomoći.

Poslodavac je, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Poslodavac, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

4. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 22.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 23.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Članak 24.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 25.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanim oblicima za obavljanje poslova za koje je on radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

5. RADNO VRIJEME

5.1. Puno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme.

5.2. Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako poslodavci s kojima radnik prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad daju pisani suglasnost.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 28.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili mjeseca, odnosno samo u neke dane u tjednu ili mjesecu.

Članak 29.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

5.3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 30.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezan je u preostalom vremenu do punog radnom vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

5.4. Prekovremeni rad

Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika. Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisani izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5.5. Raspored radnog vremena

Članak 32.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, u pravilu je jednokratno i počinje između 8,00 i 9,00 sati, a završava između 16,00 i 17,00 sati.

Za posebne poslove, pojedine ustrojbene jedinice ili za pojedine radnike može se odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena.

Drugičiji raspored radnog vremena će se utvrditi za radnike koji rade na poslovima zaštitara i vatrogasca, za radnike Pogona laboratorijskih životinja i Knjižnice.

Drugičiji raspored radnog vremena utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorima ili pisanim odlukom Poslodavca.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, sukladno odredbama Zakona.

Članak 33.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Slučajem prijeke potrebe za radom radnika iz stavka 1. ovoga članka smarat će se nastanak iznimne i neredovite situacije koja nužno zahtijeva promjenu rasporeda radnog vremena (hitno povećanje opsega posla koji se ne može odgoditi i sl.).

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka Poslodavac je o promjeni rasporeda dužan obavijestiti radnika čim je prije moguće, a barem jedan dan unaprijed.

Poslodavac raspored radnog vremena može promijeniti i na pisani zahtjev radnika, pri čemu se ne primjenjuje rok iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 34.

Poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju radnog vremena i/ili pomoću kontrolnih uređaja.

Napuštanje radnog prostora tijekom trajanja radnog vremena dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

5.6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Zbog sezonske prirode posla, zastoja u poslu odnosno povećanja opsega poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena, sukladno odredbama Zakona.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac će utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

5.7. Noćni rad

Članak 36.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

5.8. Rad u smjenama

Članak 37.

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.

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.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Odluku o radu u smjenama donosi ravnatelj.

6. ODMORI I DOPUSTI

6.1. Stanka

Članak 38.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta.

Radnik stanku koristi u dogovoru s neposrednim rukovoditeljem u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovog članka ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

6.2. Dnevni odmor

Članak 39.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

6.3. Tjedni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora osigurava mu se korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Poslodavca.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi subotom i nedjeljom, a dani tjednog odmora osiguravaju im se u sljedećem tjednu.

6.4. Godišnji odmor

Članak 41.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna odnosno najmanje 20 radnih dana.

Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana odnosno najmanje 25 radnih dana.

Slijepi radnik i radnik koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 6 tjedana odnosno najmanje 30 radnih dana.

Blagdani, neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 42.

Najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz prethodnog članka pribajaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

A) prema složenosti poslova:

- | | |
|--|--------|
| - poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti | 5 dana |
| - poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti | 4 dana |
| - poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij | 3 dana |
| - poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema | 2 dana |
| - ostali poslovi | 1 dan |

B) prema dužini radnog staža:

- | | |
|----------------------|--------|
| - od 6 do 12 godina | 3 dana |
| - od 12 do 18 godina | 4 dana |
| - od 18 do 24 godine | 5 dana |
| - od 24 do 30 godina | 6 dana |

- od 30 do 36 godina	7 dana
- preko 36 godina	8 dana

C) 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

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora slijepom radniku kao i radniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja, ne može iznositi više od 37 radnih dana.

Članak 43.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga Poslodavca.

Članak 44.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, u skladu s odredbama Zakona.

Članak 45.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora je ništetan.

Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 46.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Članak 47.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio neiskorištenog godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljanina u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 48.

Raspored korištenja godišnjeg odmora za radnike unutar ustrojbene jedinice kojom rukovode utvrđuju predstojnici zavoda te voditelji ostalih ustrojbenih jedinica, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Raspored iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se ravnatelju/Odjelu za ljudske potencijale.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više Poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Članak 49.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

6.5. Plaćeni dopust

Članak 50.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), do ukupno najviše 10 radnih dana, za važne osobne potrebe, a osobito u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|---------------|
| - sklapanja braka i životnog partnerstva; | 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta; | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika/životnog partnera, djeteta, roditelja, očuha, mačehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika/životnog partnera; | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja; | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja; | 4 radna dana |
| - slučaj teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja; | 3 radna dana |
| - nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama; | 1 radni dan |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti; | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode; | 5 radnih dana |
| - darivanja krvi. | 2 radna dana |

Pojam brak za potrebe ovog Pravilnika odnosi se jednako na brak i izvanbračnu zajednicu u smislu odredbi Obiteljskog zakona (NN 103/15) te na životnu zajednicu i neformalnu životnu zajednicu u smislu odredbi Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola (NN 92/2014), obzirom su učinci braka u sferi uređenja prava i obveza iz radnog odnosa posebnim propisom na jednak način priznati izvanbračnoj zajednici, životnoj zajednici i neformalnoj životnoj zajednici.

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.

Radnik je korištenje plaćenog dopusta dužan opravdati vjerodostojnim dokumentom (vjenčani list, rodni list, smrtni list i sl.) u roku od 30 dana od dana nastanka slučaja.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada do ukupno najviše 7 radnih dana tijekom kalendarske godine.

Osim slučajeva navedenih u prethodnim stavcima ovoga članka radnik ima pravo na plaćeni dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja te sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija (studijski dopust), a koji je uređen člancima 53.- 63. ovoga Pravilnika.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

6.6. Neplaćeni dopust

Članak 51.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust i u drugim slučajevima, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

6.7. Studijski dopusti

Članak 52.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja;
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

Odredbe ovog Pravilnika kojima se uređuju studijski dopusti ne primjenjuju se na službena putovanja radnika u trajanju do mjesec dana.

Članak 53.

Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu radniku se može odobriti dopust najdulje do 4 godine.

Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu radnicima se može odobriti dopust najdulje do 2 godine.

Radnici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. ili 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od najviše jedne godine.

U preostalom trajanju boravka u inozemstvu radniku se priznaje pravo na neplaćeni dopust.

Ako radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti Poslodavca, dužan je vratiti Poslodavcu sve troškove koje je Poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi kod Poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je Poslodavcu nadoknaditi sve troškove.

Sredstva iz stavka 6. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon usavršavanja.

Članak 54.

Radniku na znanstvenom radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) radi znanstvenog i stručnog usavršavanja ili za znanstvenostručni rad.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radniku se može odobriti jednom u svakih 7 godina i to nakon 6 godina neprekidnog rada na znanstvenom radnom mjestu kod Poslodavca.

Ako radnik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja sabbaticalala dužan je Poslodavcu nadoknaditi troškove.

Članak 55.

Radnicima u znanstvenom i suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust do 3 mjeseca radi:

- upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada;
- korištenja instrumenata kojih nema u Institutu, a potrebni su u radu na projektu;
- suradnje na projektu.

Članak 56.

Za trajanja radnog odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja sveukupno plaćeni dopust radniku odobren temeljem članaka 55. i 56. ovog Pravilnika ne može biti duži od 5 godina.

Članak 57.

Za vrijeme trajanja odobrenog studijskog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna 3 mjeseca.

Članak 58.

Zahtjev za odobrenje studijskog dopusta radnik treba uputiti Znanstvenom vijeću Instituta, najmanje 30 dana prije početka traženog dopusta.

Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati:

- kratak opis programa znanstvenog ili stručnog usavršavanja odnosno programa rada, s navođenjem očekivanih rezultata;
- pozivno pismo, dokaz o odobrenoj stipendiji ili drugi odgovarajući dokument;
- suglasnost voditelja projekta, voditelja laboratorija i predstojnika zavoda odnosno voditelja centra.

Članak 59.

Zahtjev za produljenje studijskog dopusta radnik treba uputiti Znanstvenom vijeću Instituta, najmanje 30 dana prije isteka vremena odobrenog studijskog dopusta.

Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati:

- kratak opis programa znanstvenog ili stručnog usavršavanja odnosno programa rada, s navođenjem očekivanih rezultata;
- izvješće o do sada postignutim rezultatima s popisom znanstvenih radova objavljenih i/ili prijavljenih tijekom studijskog dopusta;
- pozivno pismo, dokaz o odobrenoj stipendiji ili drugi odgovarajući dokument;
- suglasnost voditelja projekta, voditelja laboratorija i predstojnika zavoda odnosno voditelja centra.

Članak 60.

Znanstveno vijeće Instituta daje mišljenje kojim podržava ili ne podržava zahtjev za odobrenje ili produljenje studijskog dopusta.

Temeljem pribavljenog mišljenja Znanstvenog vijeća Instituta o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj.

S radnikom čiji zahtjev je odobren Institut sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama za vrijeme studijskog dopusta.

Članak 61.

Nakon završetka studijskog dopusta radnik je obvezan u roku od 15 dana podnijeti pisano izvješće koje sadrži kratki opis postignutih rezultata tijekom studijskog dopusta s popisom znanstvenih radova objavljenih i/ili prijavljenih tijekom studijskog dopusta.

Izvješće iz stavka 1. ovoga članka podnosi se predstojniku zavoda odnosno voditelju centra putem voditelja projekta i voditelja laboratorija.

U slučaju studijskog dopusta duljeg od godinu dana radnik je u roku od 2 mjeseca po završetku dopusta obvezan održati i predavanje u kojem će iznijeti rezultate postignute tijekom studijskog dopusta.

Članak 62.

Odredbe članaka 53.-62. ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučaju studijskog dopusta, privremenog rada u inozemstvu ili rada na terenu radnika Instituta, koji je predviđen ugovorenim nacionalnim ili međunarodnim projektom i za koji su finansijska sredstva osigurana tim projektom.

Boravak radnika u inozemstvu u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka odobrava ravnatelj na temelju zahtjeva radnika, supotpisanog od strane voditelja ugovorenog nacionalnog ili međunarodnog projekta i predstojnika zavoda odnosno voditelja centra, a u svemu sukladno pravilima tog projekta i osiguranim sredstvima.

7. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

7.1. Plaća, naknada plaće i druga materijalna prava

Članak 63.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem je radnik zaposlen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, plaća radnika za koju se sredstva osiguravaju iz projekta, može biti ugovorena u bruto iznosu.

Na plaće radnika i to:

- osnovnu plaću radnog mjesta;
- dodatke na osnovnu plaću i uvećanja plaće;
- naknadu plaće;
- obračun plaće i naknade plaće;
- rokove i razdoblja isplata plaće i naknade plaće;
- isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini;
- prisilno ustegnuće plaće ili naknade plaće,

na druga materijalna davanja i to:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla;

- otpremninu pri odlasku u mirovinu;
- terenski dodatak;
- potpore i prigodne nagrade,
- dnevnice za službeni put;
- naknade za odvojeni život;
- naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe;
- korištenje službenog automobila u privatne svrhe,

te na ostala materijalna prava radnika, primjenjuju se važeći zakoni, drugi propisi te kolektivni ugovori.

7.2. Stimulativni dio plaće

Članak 64.

Na osnovi ostvarenih rezultata rada radniku se može isplatiti uvećana plaća (stimulativni dio plaće).

Članak 65.

Kriteriji za utvrđivanje rezultata rada iz članka 65. ovoga Pravilnika za radnike koji rade na znanstvenim, suradničkim i stručnim radnim mjestima te tehničara u laboratorijima su:

- rad na projektima;
- rad na dodatnim poslovima za tržište i drugim dodatnim poslovima;
- dodatna aktivnost koja nije uvjet za znanstveno napredovanje;
- ostvareni financijski efekti za Institut;
- rad koji je pridonio ugledu ili afirmaciji Instituta.

Isplatu stimulativnog dijela plaće radnicima iz stavka 1. ovoga članka odobrava ravnatelj, na temelju pisanog prijedloga osobe odgovorne za raspolaganje financijskim sredstvima iz kojih se predlaže isplata, uz supotpis predstojnika zavoda odnosno voditelja centra.

Članak 66.

Kriteriji za utvrđivanje rezultata rada iz članka 65. ovoga Pravilnika za radnike koji rade na administrativnim, stručnim i tehničkim poslovima te ostalim pratećim poslovima su:

- natprosječna kvaliteta obavljenih poslova (iskazana stručnost, samostalnost i kreativnost u obavljanju poslova);
- povećan opseg poslova zbog obavljanja dodatnih administrativnih, stručnih, tehničkih ili pratećih poslova;

- odnos prema radu (samoinicijativnost, zalaganje, odgovornost, ažurnost u radu, odnos prema drugim radnicima);
- uspješno i pravodobno rješavanje složenog predmeta;
- uspješno i pravodobno obavljanje poslova odsutnog radnika, uz redovito obavljanje poslova svoga radnog mjesta, u neprekinutom razdoblju od najmanje mjesec dana;
- rad koji je pridonio ugledu ili afirmaciji Instituta.

Ispлату стимултивног дијела plaće radnicima iz stavka 1. ovoga članka одобрава рavnatelj.

Članak 67.

Стимултивни дијел plaće određuje se u postotku od plaće radnika za taj mjesec, a najviše do 30%.

Ispłata stimulativnog dijela plaće radnicima može se odobriti ako za tu svrhu postoje raspoloživa financijska sredstva.

Ako nakon uspješne provedbe projekta i pokrića svih materijalnih troškova ostanu raspoloživa sredstva predviđena za troškove rada, radniku se može isplatiti jednokratni стимултивни дијел plaće, iznad iznosa iz stavka 1. ovog članka do visine raspoloživih sredstava, u skladu s pozitivnim propisima i internim aktima Poslodavca.

8. IZUMI RADNIKA

Članak 68.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom, a podatke o izumu dužan je čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom, prema odredbama obveznog prava o prvokupu.

Postupak u slučaju nastanka izuma, međusobna prava i obveze izumitelja i Poslodavca, određivanje nagrade za izum te ostala pitanja u svezi intelektualnog vlasništva uređuju se posebnim pravilnikom o intelektualnom vlasništvu.

9. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I SUKOB INTERESA

9.1. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcima

Članak 69.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac propisane Statutom (zakonska zabrana natjecanja).

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.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 godina od dana sklapanja posla.

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.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, na isti način na koji je odobrenje dato, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

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.).

Članak 70.

Za obavljanje bilo kojeg posla iz djelatnosti Poslodavca kojeg bi radnik obavljao za svoj ili tuđi račun, izvan ili unutar Instituta, radnik je obvezan podnijeti pisani zahtjev za izdavanje odobrenja, supotpisan od neposrednog rukovoditelja i voditelja ustrojbene jedinice.

Odluku o davanju ili uskraćivanju odobrenja za obavljanje poslova iz djelatnosti Poslodavca donosi ravnatelj u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

U slučaju kada je radniku dano odobrenje iz stavka 2. ovoga članka, može se s radnikom sklopiti poseban ugovor, kojim će se potpunije urediti prava i obveze radnika u vezi s obavljanjem rada za treće.

Poslodavac vodi evidenciju zahtjeva za izdavanje odobrenja i odluka o davanju ili uskraćivanju odobrenja za obavljanje poslova iz djelatnosti Poslodavca.

9.2. Sukob interesa

Članak 71.

Radnik ne smije sudjelovati u aktivnostima koje mogu dovesti do sukoba interesa.

Sukob interesa postoji kada privatni odnos ili privatni interes radnika utječe ili može utjecati na njegovu nepristranost u obavljanju povjerenih mu poslova.

Sukob interesa naročito mogu uzrokovati obiteljski odnosi, prijateljske i druge bliske veze, financijski interesi i slično.

Radnici su dužni izbjegavati svaki sukob interesa. U slučaju dvojbe o postojanju sukoba interesa u pojedinom slučaju odlučuje ravnatelj. Ravnatelj može zatražiti mišljenje Etičkog povjerenstva.

U slučaju postojanja sukoba interesa radnik će biti izuzet od odlučivanja u predmetu u kojem nije neutralan i to na vlastiti zahtjev ili temeljem odluke ravnatelja.

10. SUDJELOVANJE U NASTAVI

Članak 72.

Ako radnik želi sudjelovati u izvođenju nastave na sveučilišnim ili stručnim studijima, koju provode visoka učilišta, obvezan je podnijeti pisani zahtjev za izdavanje suglasnosti, supotpisan od strane neposrednog rukovoditelja i voditelja ustrojbene jedinice.

Odluku o davanju ili uskraćivanju suglasnosti radniku za sudjelovanje u izvođenju nastave donosi ravnatelj u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Poslodavac vodi evidenciju zahtjeva za izdavanje suglasnosti i odluka o davanju ili uskraćivanju suglasnosti za sudjelovanje u izvođenju nastave.

11. NAKNADA ŠTETE

11.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 73.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Radnik je dužan odmah prijaviti štetu za koju je saznao. Šteta se prijavljuje neposrednom rukovoditelju.

Članak 74.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu i obvezu radnika da štetu nadoknadi utvrđuje Poslodavac.

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari ili cjenika, ovisno što je za Poslodavca povoljnije, a ako ovih nema, procjenom nastale štete.

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom vještaku.

Ako bi utvrđivanje visine štete prouzročilo nerazmjerne troškove, naknada štete može se odrediti u paušalnom iznosu.

Članak 75.

Radnik koji na radu ili u vezi 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.

Članak 76.

Poslodavac može umanjiti naknadu štete koju radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje Poslodavcu, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni, ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca, ili
- je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti oslobođiti od naknade štete.

11.2. Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 77.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

12. PRESTANAK UGOVORA O RADU

12.1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 78.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika odnosno prestankom Poslodavca;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
4. sporazumom radnika i Poslodavca;
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad;
6. otkazom;
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 79.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

12.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 80.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o sporazumnim stranama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac.

12.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 81.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

12.3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 82.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (*poslovno uvjetovani otkaz*);
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (*osobno uvjetovani otkaz*);
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (*otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika*);
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (*otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu*).

Članak 83.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Poslodavac, ako je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 84.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

12.3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 85.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

12.3.3. Izvanredni otkaz

Članak 86.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obvezе iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršavanja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 87.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

12.3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 88.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

12.3.5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 89.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

12.3.6. Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 90.

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučajevima predviđenim Zakonom Poslodavac može donijeti odluku o otkazu samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (suodlučivanje).

12.3.7. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 91.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 92.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobođio obveze rada.

Članak 93.

Trajanje otkaznog roka određuje se sukladno odredbama Zakona.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

12.3.8. Otpremnina

Članak 94.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon 2 godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesecne plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drugčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od 6 prosječnih mjesecnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Otpremnina iz ovog članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Kao staž kod istog Poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu Poslodavca.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kod izračuna otpremnine radnika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

13. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 95.

Povredom obveze iz radnog odnosa smatrati će se naročito sljedeće radnje odnosno propusti radnika:

1. neizvršavanje odnosno nesavjesno, nepravovremeno, nestručno ili nemarno izvršavanje poslova radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu;
2. odbijanje izvršenja posla, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
3. neopravdani izostanak s posla;
4. nepoštivanje odredaba o radnom vremenu Poslodavca (kašnjenje, samovoljno napuštanje posla, neopravdani odlazak s radnog mjesta);
5. nedozvoljeno korištenje imovine ili predmeta u vlasništvu Poslodavca, nedozvoljeno otudivanje ili neovlašteno iznošenje sredstava izvan prostorija Poslodavca;
6. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti;
7. zloporaba radnog mjesta odnosno ovlasti iz djelokruga rada zbog pribavljanja materijalne koristi ili kakve druge koristi;
8. natjecanje radnika s Poslodavcem na način protivan zakonu i općim aktima Poslodavca;
9. povreda prava osobnosti Instituta, a osobito prava na ugled i dobar glas, čast i tvrtku;
10. odavanje poslovne tajne Instituta ili podataka označenih nekim stupnjem tajnosti sukladno pozitivnim propisima;
11. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara;
12. kršenje odredaba o obvezi sakupljanja, razvrstavanja i odlaganja otpada, sukladno Planu gospodarenja otpadom Instituta.
13. nepažljivo, nemarno ili nestručno rukovanje opremom ili uređajima Poslodavca, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
14. neovlašteno istupanje u medijima u ime Instituta;
15. sudjelovanje u izvođenju nastave na sveučilišnim ili stručnim studijima na način protivan ovom Pravilniku;
16. fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem drugih radnika;
17. diskriminacija i povreda dostojanstva (uznemiravanje i spolno uznemiravanje) drugih radnika;
18. lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja;
19. povreda tajnosti podataka koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika;
20. namjerno ometanje u radu drugih radnika ili odbijanje poslovne suradnje s njima;
21. grubo, nedolično ponašanje prema poslovnim partnerima i trećim osobama zatećenim u krugu Instituta te njihovo fizičko zlostavljanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje;
22. onemogućavanje ovlaštene osobe Poslodavca u provođenju postupka u vezi s pritužbom za zaštitu dostojanstva radnika;
23. nanošenje znatnije materijalne štete;

24. sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata;
25. nedavanje odnosno nepravovremeno ili netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom ovlaštenim osobama te neobaviještavanje, nepravovremeno ili neistinito obaviještavanje ovlaštenih osoba o promjeni osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom;
26. prešućivanje ili davanje netočnih podataka prilikom sklapanja ugovora o radu, o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir;
27. zlouporaba korištenja bolovanja;
28. neobaviještavanje Poslodavca o nastupu privremene nesposobnosti za rad odnosno nedostavljanje, najkasnije u roku od 3 dana, liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju; Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti navedenu obvezu, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
29. neobaviještavanje ili nepravovremeno obaviještavanje Poslodavca o prestanku privremene nesposobnosti za rad i nedostavljanje dokaza o tome;
30. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog sredstva ovisnosti odnosno njihovo konzumiranje za vrijeme rada;
31. neopravdano neodazivanje radnika liječničkom pregledu na koji ga uputi Poslodavac sukladno posebnim propisima;
32. izazivanje nereda ili tučnjave radnika u vrijeme rada;
33. radnja ili propuštanje radnje u radu odnosno u vezi s radom koja ima obilježje kaznenog djela ili prekršaja;
34. neosnovano odbijanje radnika da se na zahtjev Poslodavca angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe);
35. nepoštivanje Statuta, drugih općih akata ili odluka Poslodavca;
36. povreda Etičkog kodeksa, utvrđena u mišljenju Etičkog povjerenstva;
37. krivotvorene isprava, zapisnika, odluka ili drugih pismena nadležnih tijela Instituta;
38. neizvršavanje zakonskih, ugovornih i drugih obveza prema poslovnim partnerima, zbog čega je nastupila šteta;
39. ostale povrede obveza iz radnog odnosa prema posebnim zakonima i drugim propisima.

Članak 96.

Za svaku utvrđenu povredu obveze iz radnog odnosa cijenit će se ima li značaj lake, ili teške povrede obveze iz radnog odnosa, pri čemu će se naročito uzeti u obzir:

- stupanj krivnje radnika;
- okolnosti pod kojim je povreda nastala;
- težinu povrede i posljedice koje iz nje proizlaze;
- prijašnji rad i ponašanje radnika;
- okolnost radi li se o opetovanom kršenju obveze iz radnog odnosa.

Članak 97.

Postupak utvrđenja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa pokreće ravnatelj na temelju vlastitih saznanja odnosno na temelju obavijesti voditelja ustrojbene jedinice ili oštećene osobe.

Obavijest o povredi obveze iz radnog odnosa dužan je bez odgađanja, pisanim putem, uputiti voditelj ustrojbene jedinice, ako ima saznanje da je radnik zaposlen u ustrojbenoj jedinici čiji je voditelj, povrijedio obvezu iz radnog odnosa.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa provodi Pravna služba Poslodavca te predlaže ravnatelju donošenje odluke.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, povreda obveze iz radnog odnosa opisana u članku 96., stavku 1., točci 17. ovoga Pravilnika (diskriminacija i povreda dostojanstva) utvrđuje se u postupku zaštite dostojanstva radnika, sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 98.

Postupak utvrđenja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa ne može se pokrenuti nakon proteka 1 godine od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a u svakom slučaju, nakon proteka 3 godine od dana kada je povreda počinjena.

Ako je povredom obveze iz radnog odnosa počinjeno kazneno djelo, zastara nastupa kada i zastara određena za kazneni progon.

Članak 99.

U slučaju utvrđene povrede obveze radnika iz radnog odnosa, ravnatelj može donijeti sljedeći mjeru:

- opomena;
- upozorenje na obvezu iz radnog odnosa te mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze;
- otkaz ugovora o radu s ponudom iznijenjenog ugovora;
- redoviti otkaz ugovora o radu;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 100.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u sljedećim slučajevima:

- kad bude zatečen u izvršenju teže povrede radne obveze;
- kad je zbog neispunjavanja ili neurednog ispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada;
- kad su zbog teže povrede radne obveze bitno poremećeni međusobni odnosi radnika;
- kad postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecanja na druge radnike u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, ugrožavanja redovitog odvijanja procesa rada i sl.

Za vrijeme privremenog udaljenja, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Privremeno udaljenje radnika s radnog mjesta traje najdulje do donošenja odluke o povredi obveze iz radnog odnosa, zbog koje je odluka o udaljenju donijeta.

14. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

14.1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 101.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanim punomoći.

14.2. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 102.

Odluke, obavijesti i drugi pisani akti u svezi prava i obveza radnika iz radnog odnosa dostavljaju se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Potpis o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga, na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Ako dostava ne uspije na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, odluka iz stavka 1. ovoga članka pokušat će se ponovo dostaviti radniku putem dostavne službe Poslodavca,

radnim danom, u vremenu od 7-20 sati. Ako se radnik kojem se odluka dostavlja ne zatekne na adresi stanovanja, dostavljač će se obavijestiti kad bi i na kojem mjestu mogao radnika zateći i ostaviti mu kod nekog od poslovno sposobnih članova njegovog kućanstva pisanu obavijest da radi primanja pismena bude u određeni dan i sat u svom stanu. Ako i nakon toga dostavljač ne zatekne radnika kome se odluka ima dostaviti, dostava se obavlja predajom pismena nekome od poslovno sposobnih članova njegovog kućanstva.

Ako se dostava radniku ne uspije obaviti niti prema odredbi stavka 4. ovoga članka, dostava će se još jednom pokušati obaviti prema odredbama prethodnih stavaka ovoga članka. Ako se niti ta ponovljena dostava ne uspije obaviti, dostava će se obaviti isticanjem odluke na oglasnoj ploči Poslodavca. Protekom roka od 8 dana smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Službena oglasna mjesta Poslodavca za potrebe dostave odluka iz stavka 1. ovoga članka su: oglasna ploča koja se nalazi u prizemlju Upravne zgrade Poslodavca i oglasna ploča ustrojbene jedinice u kojoj radi radnik kojem se odluka dostavlja, ako ta ustrojbena jedinica ima svoju oglasnu ploču.

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

Članak 103.

Ako je radnik kojem je odluka iz članka 103., stavka 1. ovoga Pravilnika upućena zatečen na radu, ali je bez zakonitog razloga odbio primiti takvu odluku, dostavljač će to naznačiti na odluci i vratiti je u službu koja odluku otpravlja, a u prostoriji u kojoj taj radnik radi ili na njegovom mjestu rada ostaviti će obavijest o pokušanoj dostavi s upozorenjem da će se dostava obaviti preko oglasne ploče Poslodavca.

Protekom roka od 8 dana smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Ako radnik odbije potpisati dostavnicu, dostavljač će to zabilježiti na dostavnici i ispisati slovima dan predaje, i time se smatra da je dostava obavljena.

14.3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 104.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u dalnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 105.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

15. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

15.1. Zaštita od diskriminacije

Članak 106.

Poslodavac je dužan zaštiti radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom ospozobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno Zakonu i posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeda, izražavanja rodnog identiteta ili spolne orientacije.

Radnik koji smatra da je diskriminiran ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika, podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati na isti način kao i u povodu pritužbe za zaštitu dostojanstva.

15.2. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 107.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s odredbama Zakona, posebnih zakona ili s odredbama ovoga Pravilnika.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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.

Postupci kojima se radnika uznemiruje ili spolno uznemiruje smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa, kao i lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čini radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka zaštite dostojanstva, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka.

Članak 108.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravanju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati povredu dostojanstva radnika smatraju se osobito, ali ne i isključivo:

- zastrašivanje, vikanje, vrijedanje radnika, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman;
- uporaba nepriličnih izraza i neprimjereno tona u ophodenju;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- nedolični tjelesni kontakti spolne i druge naravi;
- uznemirujući telefonski pozivi, elektronička pošta (e-mail), sms ili mms poruke, pisma, dopisi i slično;
- stalno mijenjanje uputa za rad;
- postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti ili dodijeljivanje poslova i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti;
- zadržavanje informacija ili namjerno davanje krivih informacija;
- nedodjeljivanje posla kako bi se osoba osjećala beskorisno;
- uzimanje osobnih stvari ili sredstava rada.

Komentari ili kritike koji su objektivni i imaju za cilj pozitivan ishod u radu radnika ne smatraju se povredom dostojanstva radnika.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

15.3. Postupak zaštite dostojanstva radnika

Članak 109.

Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su ravnatelj i osoba koju ravnatelj za to ovlasti posebnom odlukom (u dalnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ravnatelju ili ovlaštenoj osobi podnijeti pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva.

Ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 110.

Ovlaštena osoba je dužna bez odgode razmotriti zaprimljenu pritužbu i u vezi s njom, ako je to potrebno, provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

U svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s pritužbom ovlaštena osoba može saslušavati podnositelja pritužbe, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoke, obaviti suočenje, obaviti očevide te izvesti druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik.

Članak 111.

Ovlaštena osoba će o saslušanju podnositelja pritužbe, osobe za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoka sastaviti zapisnik, koji potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

O svim drugim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba koja je bilješku sastavila.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ovlaštena osoba cijeli postupak treba voditi diskretno.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Svi radnici koji rade kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku u vezi s pritužbom, koji su im poznati.

Članak 112.

Pri procjeni koje ponašanje predstavlja povredu dostojanstva radnika potrebno je uzeti u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja (težinu povrede i posljedice koje iz nje proizlaze, da li se neko postupanje ili ponašanje ponavlja ili se dogodilo jednom, vrstu posla koja se obavlja, običaje u ponašanju, namjeru uznemiravanja i sl.).

Članak 113.

Nakon provedenog postupka zaštite dostojanstva radnika ovlaštena osoba će u pisanim oblicima izraditi izvješće u kojem će:

1. utvrditi da postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe.

U slučaju iz stavka 1., točke 1. ovoga članka, ovlaštena osoba će u svojem izvješću utvrditi u čemu se sastoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe, navesti sve činjenice koje to dokazuju te predložiti ravnatelju donošenje odluke zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 100. ovoga Pravilnika i/ili predložiti poduzimanje drugih mjera primjerena pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika.

U slučaju iz stavka 1., točke 2. ovoga članka, ovlaštena osoba će predložiti ravnatelju odbijanje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Iзвješće ovlaštene osobe dostavlja se podnositelju pritužbe, osobi protiv koje je pritužba podnesena te ravnatelju.

Članak 114.

Ravnatelj će na temelju prijedloga ovlaštene osobe donijeti odluku kojom će radniku koji je povrijedio dostojanstvo drugog radnika izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 100. ovoga Pravilnika i/ili poduzeti druge mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika, odnosno donijet će odluku o odbijanju pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 115.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana od dostave pritužbe ne poduze me mјere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mјere 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 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijedeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

16. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 116.

Postupci zaštite dostojanstva radnika započeti prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika, dovršit će se po odredbama Pravilnika o radu Instituta iz 2010. godine.

Stegovni postupci započeti prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika, dovršit će se po odredbama Pravilnika o odgovornosti radnika za povrede obveza iz radnog odnosa Instituta iz 2010. godine.

Postupci ostvarenja prava na studijski dopust započeti prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika, dovršit će se po odredbama Pravilnika o studijskim dopustima Instituta iz 2011. godine.

Članak 117.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan za njegovo donošenje Zakonom i Statutom Instituta.

Članak 118.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu Instituta koji je stupio na snagu 13.7.2010. godine, Pravilnik o odgovornosti radnika za povrede obveza iz radnog odnosa Instituta koji je stupio na snagu 13.7.2010. godine i Pravilnik o studijskim dopustima Instituta koji je stupio na snagu 7.6.2011. godine.

Članak 119.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Pravilnik se objavljuje na način propisan pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Broj: 010-4475/3-2015.is

U Zagrebu, 22. listopada 2015.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Prof.dr.sc. Boris Labar

Utvrđuje se da je Pravilnik o radu Instituta Ruđer Bošković objavljen na oglasnoj ploči dana 28. listopada 2015. godine i stupa na snagu dana 05. studenog 2015. godine.

Ravnatelj:

Dr. sc. Tome Antičić