

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, 22.10.2015.

Na temelju članka 26. stavka 1. i članka 27. stavka 1. Zakona o radu (NN br. 93/14.) i članka 25. i 64. Statuta, ravnateljica Instituta za turizam, Zagreb, Vrhovec 5 (dalje: Institut), dr.sc. Sanda Čorak, a nakon savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom Instituta, donijela je 22.10.2015. godine

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Instituta kao Poslodavca, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, plaće, organizacija rada i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu drukčije uređena posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

Ukoliko ovim Pravilnikom nisu posebno uređena pojedina pitanja iz radnog odnosa, primjenjuje se Zakon o radu (dalje u tekstu: Zakon), posebni zakoni ili kolektivni ugovori koji se primjenjuju za javne znanstvene institute.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu s Institutom, na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje Institut i radnike, a koji se primjenjuje za javne znanstvene institute, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije, primjenjivat će se neposredno odredbe tog kolektivnog ugovora.

Kada odredbe Ugovora o radu, kojeg sklapaju radnici s Institutom, upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, odredbe ovog Pravilnika postaju sastavnim dijelom ugovora o radu.

Članak 3.

Prije stupanja radnika na rad, Institut je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Svaki radnik, zaposlen u Institutu, obvezan je Ugovorom o radu preuzete poslove obavljati u roku, savjesno i stručno, prema uputama Instituta, u skladu s naravi i vrstom posla.

Institut kao Poslodavac i radnik dužni su u radnom odnosu pridržavati se, osim odredbi ugovora o radu, zakona, kolektivnih ugovora koji se primjenjuju za javne znanstvene institute i odredaba ovog Pravilnika.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 1. ovog članka kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovog Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz stavka 1. ovoga članka (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Članak 5.

Diskriminacija iz prethodnog članka ovog Pravilnika zabranjena je na području rada i radnih uvjeta, uključujući jednakost plaća žena i muškaraca te kriterija za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju na poslu, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju i prekvalifikaciji te pravu članova i djelovanja u udrugama radnika ili Poslodavaca.

Članak 6.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom, drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora koji se primjenjuju za javne institute, te propisa koji se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 7.

Diskriminaciju predstavlja uznemirivanje, odnosno svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz čl. 5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 8.

Institut je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika se štiti od uznemiravanja ('mobbing') ili spolnog uznemiravanja od strane suradnika, nadređenih i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 9.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 10.

Radnik koji smatra da je povrijeđeno njegovo dostojanstvo uznemirivanjem ili spolnim uznemirivanjem ima pravo ravnatelju Instituta podnijeti pisanu pritužbu vezanu za zaštitu svog dostojanstva, koji je dužan najkasnije u roku od 8 (osam) dana od zaprimanja pritužbe, istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Ravnatelj će u vezi s pritužbom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, u kojem cilju može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da ga je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja, kao i u svim drugim radnjama, vodi se zapisnik, tj. službena bilješka.

U zapisniku će se posebno navesti da su sve nazočne osobe od strane ravnatelja upozorene da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva tajni, te da su upozoreni na posljedice odavanja tajne. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

Ako se u postupku utvrdi osnovana sumnja da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, Institut će odmah poduzeti hitne mjere za sprečavanje nastavka ili mogućnosti nastavka uznemiravanja te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Institut povodom pritužbe radnika u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete očito

neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada opisanog u prethodnom stavku radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 11.

Postupak i svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a njihova povreda predstavlja povredu radne obveze.

Članak 12.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

Članak 13.

Svi podaci i isprave utvrđeni i prikupljeni u postupku su tajni i za njihovu je tajnost odgovoran ravnatelj, kao i sve osobe koje su sudjelovale u postupku. Spisi se označavaju odgovarajućim stupnjem tajnosti.

ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 14.

Institut se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, osobito: održavati uređaje, opremu i mjesto rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu. Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je obvezan:

- 1) raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje, svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja;
- 2) na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada;
- 3) upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje;
- 4) upozoriti neposredno nadređenog radnika na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš;
- 5) ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način;
- 6) podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan.

Institut je dužan urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad, te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

Sva prava i obveze Instituta i radnika iz ovog članka regulirana su posebnim pravilnikom kojim se uređuje područje zaštite na radu.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 15.

Institut je temeljem Zakona o radu ovlašten prikupljati, obrađivati i dostavljati trećim osobama osobne podatke Radnika utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, te podatke potrebne u svrhu zakonitog interesa Instituta ili treće strane kojoj se podaci otkrivaju, a osobito podatke neophodne za obračun poreza, prireza i određivanje osobnih odbitaka, podatke o tekućim računima radnika neophodne za isplatu plaća, ime i prezime, OIB, dan, mjesec i godinu rođenja, državljanstvo, podatke o prebivalištu i adresi stanovanja, radnom stažu, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, dokaze o ispunjavanju posebnih uvjeta utvrđenih posebnim propisima i zdravstvenom stanju ukoliko je ispunjavanje ovih posebnih uvjeta uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, podatke o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem te druge podatke na temelju kojih Radnik ili Institut žele ostvariti određeno pravo iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom ili nekim drugim zakonitim interesom.

Institut će u svrhu ispunjavanja obveza iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka prikupljati, obrađivati i dostavljati trećim osobama podatke navedene u Prilogu 1. ovog Pravilnika o radu pod nazivom "Kadrovska evidencija".

Članak 16.

Radnik je obavezan u roku od 8 dana od zaključenja Ugovora o radu s Institutom dostaviti osobne podatke iz članka 16. st. 1.

Radnik je obavezan u roku od 8 dana od promjene osobnih podataka iz članka 16. st.1. obavijestiti Institut o toj promjeni. Radnici koji ne dostave Institutu utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Radnik jamči za potpunost, točnost te istinitost i vjerodostojnost dostavljenih podataka i snosi štetu koja bi za njega i/ili Institut mogla nastati u slučaju nepotpunosti ili neistinitosti tih podataka.

Institut je obavezan osobne podatke Radnika unijeti u evidenciju u roku od 8 (osam) dana od dostave. Pogrešno uneseni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobne podatke Radnika može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to posebno imenuje Ravnatelj Instituta.

Osobni podaci za čije prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama ne postoji pravni ili stvarni razlog moraju se odmah brisati ili na drugi način ukloniti.

Nadzor nad prikupljanjem, obradom, korištenjem i dostavljanjem trećim osobama vrši osoba koju imenuje Institut, a koja uživa povjerenje radnika.

Institut je dužan osigurati da se osobni podaci Radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama na način koji jamče sigurnost i tajnost tih podataka.

Članak 17.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu smatra se da je Radnik upoznat s obvezom prikupljanja, obrađivanja i dostavljanja trećim osobama, uključujući i ne ograničavajući se na podatke koje zakonski dostavlja Ministarstvu znanosti, obrazovanja i sporta, o kojima Institut vodi evidenciju, o obvezi davanja tih podataka i štetnim posljedicama uskrate davanja podataka osobito glede ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podataka propisanih drugim zakonima u svrhu ostvarivanja prava iz mirovinskog i zdravstvenog sustava, statistike i slične zakonom propisane svrhe.

Članak 18.

Svi podaci koji se prikupljaju ili vode o radnicima predstavljaju tajnu i mogu se koristiti samo za potrebe Instituta, a sve radnike koji imaju pristup i koji rade na prikupljanju, obradi i korištenju osobnih podataka radnika, odnosno kandidata u postupku zapošljavanja, radnike ovlaštene za dostavljanje podataka trećim osobama i radnike koji sukladno zakonu i općim aktima Instituta imaju pravo uvida u osobne podatke radnika, obvezuje na čuvanje tajne o podacima.

Nepridržavanje obveza opisanih u prethodnom stavku ovog članka predstavlja osobito tešku povredu radne obveze.

Podaci se dostavljaju samo onima i koriste od onih trećih osoba koje su za to ovlaštene temeljem zakonskih propisa. Ostalim osobama podaci se mogu davati samo po zahtjevu i pisanom odobrenju radnika.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 19.

Radnik zaposlen u Institutu može obavljati poslove iz djelatnosti Instituta za svoj račun ili račun treće osobe samo uz prethodnu suglasnost ravnatelja Instituta. Takvi poslovi ne smiju negativno utjecati niti konkurirati djelatnostima Instituta.

Ako radnik postupi protivno odredbi iz stavka 1. ovoga članka, Institut može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da se na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Postupanje radnika protivno zakonskoj zabrani natjecanja predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i za posljedicu može imati otkaz ugovora o radu.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 20.

Radnik je dužan, u skladu sa svojom sposobnošću i potrebama rada, obrazovati se i usavršavati se za rad.

Institut je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, obrazovanje i usavršavanje za rad.

Radnik ostvaruje pravo i dužnost na obrazovanje i usavršavanje za rad sukladno posebnim propisima i kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju za javne znanstvene institute.

PROVJERAVANJE STRUČNIH I DRUGIH SPOSOBNOSTI

Članak 21.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti kandidata. Provjeru znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja Povjerenstvo Instituta.

Provjera se može obavljati putem testiranja, praktičnom provjerom znanja i sposobnosti, provjerom preporuka ili na drugi odgovarajući način.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 22.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a mora sadržavati odredbe određene zakonom.

Radno mjesto za koje je radnik sklopio ugovor o radu, opis poslova i uvjeta utvrđuju se posebnim aktom Instituta. Pored poslova koji su navedeni u opisu poslova svakog radnog mjesta, radnik je dužan obavljati i druge odgovarajuće poslove po nalogu Ravnatelja, imajući u vidu djelatnosti Instituta, organizaciju rada, prirodu i narav posla te mogućnosti radnika.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Institut kao Poslodavac dužan je prije početka rada uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve odredbe ugovora o radu propisane ovim Pravilnikom.

Institut je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Smatra se da je Institut ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

Članak 23.

Ako se u izvršavanju obveza iz radnog odnosa stvaraju autorska djela, isključivo pravo iskorištavanja takvog autorskog djela ima Institut kao Poslodavac.

Članak 24.

Ako su posebnim zakonom i drugim propisima, kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju za javne znanstvene institute, ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se može uputiti na liječnički pregled na teret Instituta.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Institut o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju radnih obveza odnosno koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir.

PROBNI RAD

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva (2) mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri (3) mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;
- šest (6) mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Na otkaz ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

PRIPRAVNICI

Članak 26.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Ako posebnim propisima ili kolektivnim ugovorom za javne znanstvene institute nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- tri (3) mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- šest (6) mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;

- dvanaest (12) mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 27.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute ili Statutom Instituta, nije drukčije određeno.

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

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 28.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se i kada je to određeno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

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

STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 29.

Institut može primiti radnika na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa, a najduže u trajanju pripravničkog staža, bez obveze zasnivanja budućeg radnog odnosa.

Na osposobljavanje se može primiti i radnik koji je zasnovao radni odnos kod drugog poslodavca pod uvjetom da sva prava i obveze ostvaruje kod tog poslodavca.

U slučajevima iz stavka 1. i 2. ovog članka moraju se sklopiti ugovori u pisanom obliku.

RADNO VRIJEME

Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno, osim ako posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute odnosno ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 31.

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

Dnevno radno vrijeme traje osam sati, s početkom između 8.00 i 9.00 sati i završetkom između 16.00 i 17.00 sati.

Ravnatelj može iz opravdanih razloga koji proizlaze iz specifičnosti radnog mjesta svojom odlukom za pojedine radnike odrediti i drugačije puno radno vrijeme, ali ne više od četrdeset sati tjedno.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 32.

Zbog naravi posla 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.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj Instituta u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 33.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu prema odredbama zakona i kolektivnog ugovora.

Za sklapanje ugovora o radu s nepunim radnim vremenom radnika koji se raspoređuje na znanstveno, suradničko ili stručno radno mjesto, potrebno je prethodno mišljenje Znanstvenog vijeća Instituta.

PREKOVREMENI RAD

Članak 34.

Prekovremeni rad Institut ima pravo uvesti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijekne potrebe.

U slučajevima iz prethodnog stavka radnik na zahtjev Instituta mora raditi prekovremeno.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno niti duže od 180 sati godišnje, osim ako je kolektivnim ugovorom drugačije određeno, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Prekovremeni rad ne može se naložiti radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja na radu, noćnom radniku i maloljetnom radniku.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno može raditi trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u punom radnom vremenu kod dva poslodavca.

Pisana izjava o pristanku na prekovremeni rad nije potrebna u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju Instituta.

RAD IZVAN SJEDIŠTA INSTITUTA

Članak 35.

Izvanredno, ravnatelj može odobriti zaposleniku privremeno obavljanje posebnih radnih obveza (pisanje knjige / posebnih publikacija) izvan sjedišta Instituta i to do najviše dva (2) mjeseca. U tom vremenu zaposlenik ostvaruje sva prava iz radnog odnosa, osim prava na naknadu za prijevoz.

Za obavljanje radnih obveza iz stavka 1. ovog članka zaposleniku se ne priznaju nikakvi dodatni troškovi u odnosu na one koje bi imao radeći u sjedištu Instituta.

ODMORI

Članak 36.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor u trajanju od trideset minuta, koji se ubraja u radno vrijeme.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor koji ostvaruje u pravilu subotom i nedjeljom.

GODIŠNJI ODMOR I DOPUSTI

Članak 37.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Četiri tjedna predstavlja 20 (dvadeset) radnih dana.

U dane godišnjih odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje utvrđuje ovlaštenu liječnik.

Članak 38.

Trajanje godišnjeg odmora određuje se tako, da se na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaju radni dani prema slijedećim kriterijima:

- I. prema složenosti poslova:
 - poslovi za koje se traži 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 stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij - 3 dana;
 - poslovi za koje se traži srednja stručna sprema - 2 dana;
 - ostali poslovi - 1 dan;
- II. prema dužini radnog staža:
 - od 6 do 12 godina - 3 dana;
 - od 13 do 18 godina - 4 dana;
 - od 19 do 24 godina - 5 dana;
 - od 25 do 30 godina - 6 dana;
 - od 31 do 36 godina - 7 dana;
 - preko 36 godina - 8 dana;
- III. prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti - 2 dana;
 - roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 dana;
 - osobi s invaliditetom - 3 dana;
- IV. prema uvjetima rada:
 - za poslove s posebnim uvjetima rada, izloženosti izvorima opasnosti i štetnim utjecajima - 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od četiri (4) tjedna, neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora, osim ako kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute nije drugačije određeno.

Ravnatelj Instituta će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi planom korištenja godišnjih odmora, kojeg će donijeti do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 39.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Institutu.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 40.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan ovim Pravilnikom, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

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

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.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 41.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim u slučaju drugačije odluke Ravnatelja Instituta.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik može koristiti kada želi, uz obvezu da o tome obavijesti Ravnatelja Instituta najmanje dva dana ranije.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 42.

Na temelju plana rasporeda godišnjih odmora Institut dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Ravnatelja Instituta.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj za zaposlenike javnih ustanova.

Pod drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao na službenom putovanju (cestarine, noćenje ukoliko to službeno putovanje zahtijeva), a što se dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

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 odluci Ravnatelja Instituta. Ako sam 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.

STUDIJSKI DOPUST

Članak 43.

Radniku se u jednoj kalendarskoj godini može na njegov zahtjev odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja u zemlji ili inozemstvu, odnosno sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija, upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada te suradnje na projektu.

Studijski dopust može se odobriti ako je predviđen planom Instituta za te svrhe. Studijski dopust ostvaruje se prema uvjetima utvrđenim ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom za javne znanstvene institute.

U slučaju odobrenog plaćenog dopusta za potrebe studijskog dopusta temeljem st. 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja je radniku isplaćena u prethodna tri mjeseca. Odluku o studijskom dopustu donosi Ravnatelj Instituta.

PLAĆENI DOPUST

Članak 44.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše sedam radnih dana godišnje, ako to nije drugačije uređeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, za važne osobne potrebe, osobito za:

- sklapanje braka – 5 radnih dana;
- rođenje djeteta – 5 radnih dana;
- smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, unuk) – 5 radnih dana;
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- teške bolesti člana uže obitelji – 5 radnih dana;
- selidbu u istom mjestu stanovanja – 1 radni dan;
- selidbu u drugo mjesto stanovanja – 2 radna dana;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana

te u drugim slučajevima određenim kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

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.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Ravnatelj Instituta temeljem dokumentiranog zahtjeva radnika.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 45.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju najviše do trideset dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav zahtjev opravdan i da ne prouzrokuje teškoće u obavljanju poslova Instituta.

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

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj Instituta.

PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 46.

Radnik ima pravo na plaću za obavljeni rad sukladno važećim propisima koji se primjenjuju u javnim službama, kolektivnom ugovoru kojim se uređuju plaće u području znanosti i visokog obrazovanja te općim aktima Instituta.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća određuje se za pojedina radna mjesta sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka, umnoškom osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka.

Dodaci na osnovnu plaću: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, uvećanje plaće i dr., ostvaruju se sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka.

Prilikom sklapanja ugovora o radu posebnom odlukom, koju donosi Ravnatelj Instituta, određuje se plaća radnika, sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka.

Članak 47.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće:

- za rad noću;
- za prekovremeni rad;
- za rad u posebnim uvjetima;
- za rad subotom;
- za rad nedjeljom;
- za rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, te u drugim slučajevima određenim kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene ustanove.

Članak 48.

Radnici imaju pravo na uvećanje plaće od prihoda koje Institut ostvari na tržištu u obavljanju svoje djelatnosti. Način raspodjele prihoda i plaćanje takvog rada uređuje se pravilnikom kojeg donosi ministar nadležnog ministarstva, kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute ili posebnim općim aktom Instituta.

Članak 49.

Radnici mogu ostvariti pravo na isplatu nagrade za ostvarene natprosječne rezultate sukladno posebnom zakonu o plaćama u javnim službama.

Članak 50.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana sukladno zakonu;
- obrazovanja i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Instituta, te u drugim slučajevima utvrđenim posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla radi bolovanja u visini određenoj posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

Radnik ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pomoć u slučaju dužeg bolovanja, te u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

Članak 51.

Radnik ima pravo na dnevnicu i troškove putovanja kada je upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu.

Radnik ima pravo na terenski dodatak, na naknadu za odvojeni život, naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla, te naknadu za korištenje privatnog automobila. Radnik ima pravo i na druga materijalna prava, primjerice: jubilarnu nagradu, božićnicu, dar za djecu i dr. kada je to određeno kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

Materijalna prava iz ovog članka radnik ostvaruje pod uvjetima i u visini određenoj posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 52.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Institut drukčije ne dogovore, a sukladno posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na javne znanstvene institute.
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad;
- sporazumom radnika i Instituta;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 53.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Institut.

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu te ostvarivanje ostalih prava iz radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj Instituta.

Otkaz ugovora o radu

Članak 54.

Ugovor o radu mogu otkazati i Institut i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim Zakonom o radu.

Redoviti otkaz

Članak 55.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili kada je to određeno posebnim zakonom;
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 56.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ukoliko Institut ne može zaposliti, obrazovati ili osposobiti radnika na nekim drugim poslovima, osim ukoliko posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 57.

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

Članak 58.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Institut je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede tih obveza.

Redoviti otkaz radnika

Članak 59.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok.

Izvanredni otkaz

Članak 60.

I Institut i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć. Pod teškom povredom smatra se povreda koja a) ima obilježja korupcije, b) ima za posljedicu znatnu materijalnu ili nematerijalnu štetu za Institut, c) dovodi u pitanje život i fizički

integritet radnika, d) dovodi u pitanje redovito izvršavanje poslova Instituta.

Članak 61.

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

Članak 62.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Institut je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 63.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 64.

Otkaz mora imati pisani oblik i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

U slučaju otkaza Ugovora o radu koji je Institut sklopio sa znanstvenim novakom, neovisno o vrsti otkaza te strani koja otkazuje, znanstveni novak je u obvezi vratiti Institutu svu štetu nastalu prijevremenim prestankom Ugovora o radu.

Otkazni rok

Članak 65.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

Članak 66.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u prethodnom članku ovog Pravilnika.

Članak 67.

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

Članak 68.

Ako radnik na zahtjev Instituta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Institut mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otpremnina

Članak 69.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 70.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa Zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 71.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarstvenim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 72.

Radnik koji smatra da mu je Institut povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Instituta ostvarenje tog prava.

Ako Institut u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 73.

Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 (petnaest) dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 74.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 75.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj Instituta u prvom stupnju, a Upravno vijeće Instituta u postupku zahtjeva za zaštitu prava radnika.

Članak 76.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju radnik dostavljač. Radnik kao primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Institutu sukladno odredbama ovog Pravilnika. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Instituta.

Istekom roka od 3 (tri) dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 77.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je naznačena kao adresa punomoćnika.

Članak 78.

Odluke Instituta koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 79.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Institutu, dužan je štetu naknaditi sukladno zakonu.

Članak 80.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Institut, dužan je Institutu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Odgovornost Instituta

Članak 81.

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

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

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 82.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 83.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objavljivanja na oglasnoj ploči Instituta.

Članak 84.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 10.05.2004. te Izmjene i dopune Pravilnika o radu koji je stupio na snagu 22.06.2010. godine.

Članak 85.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan odredbama Zakona o njegovom donošenju.



S. Čorak

Dr. sc. Sanda Čorak
Ravnateljica

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Instituta dana, 22.10.2015. te je stupio na snagu dana, 30.10.2015. godine.