

Na temelju čl. 26.-27. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14 i 127/17) i Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine br. 128/17), Upravno vijeće Instituta društvenih znanosti *Ivo Pilar* (u daljnjem tekstu: Poslodavac) na sjednici održanoj dana **31. siječnja 2018.** godine donosi

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze radnika i poslodavca, plaće, naknade plaće, ostvarivanje materijalnih prava radnika, zaštita dostojanstva radnika, zaštita radnika od diskriminacije te druga pitanja iz radnog odnosa.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora, kako temeljnog tako i granskog.

Članak 3.

Poslodavac je radniku za obavljani rad dužan isplatiti plaću a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući prava i dostojanstvo radnika. Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, sukladno zakonskim propisima.

Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese poslodavca te se pridržavati stručnih, znanstvenih i ostalih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Radnik ima pravo na stručno usavršavanje i osposobljavanje sukladno struci i radnom procesu.

UGOVOR O RADU

Članak 5.

Radni odnos zasniva se pisanim ugovorom o radu koji je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora i ovjerila ga potpisima. Osim dijelova ugovora

propisanih Zakonom o radu i aktima poslodavca, ugovor može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i redu koja su od bitnog značaja za obavljanje ugovorenih poslova.

Članak 6.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom i drugim propisima.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja ispunjava utvrđene uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustrojstvu radnih mjesta, Zakonom o znanosti i visokom obrazovanju, a na temelju suglasnosti resornog ministarstva, odnosno bez suglasnosti ako se radi o radu na određenom projektu

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje poslodavac.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Radna mjesta za koja je utvrđen probni rad i njegovo trajanje regulirana su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustrojstvu radnih mjesta Instituta.

Probni rad prati povjerenstvo od tri člana koje imenuje poslodavac.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu nakon isteka probnog rada.

Ako se utvrdi da radnik tijekom probnog rada ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu i prije isteka probnog rada.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima propisanim zakonom, kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme ako je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kada za to postoji važan razlog osobito: zamjena odsutnog radnika, privremeno povećanje opsega poslova, privremeni poslovi za kojim postoji iznimna potreba, izvršenje projekta ograničenog trajanja. Ugovor na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog u tom ugovoru a može se redovito otkazati prije isteka tog roka.

Poslodavac nije dužan radnika posebno obaviještavati o datumu prestanka ugovora na određeno vrijeme, osim u slučaju kada je to nužno da bi radnik saznao za nastup činjenice koje dovode do prestanka ugovora (npr. raniji povratak odsutnog radnika, završetak privremenog povećanja posla, raniji završetak projekta) a kada nije bio ugovoren točan datum prestanka ugovora na određeno vrijeme.

Članak 9.

Radnik može biti primljen na stručno osposobljavanje za rad sukladno Zakonu o radu ili posebnom propisu.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 10.

Radnici su obvezni poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke potrebne za područje: obračuna poreza na dohodak, prireza, osobni odbici, školovanje i usavršavanje, znanstveno i stručno napredovanje, podaci o invalidnosti, podaci u svezi zaštite majčinstva, posebna njega djeteta, podaci u svezi bolovanja (izvješće o bolovanju), podatci o djeci. U slučaju promjene podataka, radnik je dužan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti pravnoj odnosno računovodstvenoj službi poslodavca

Poslodavac će isključivo u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa radnika prikupljati, obrađivati i koristiti podatke o radniku, a može ih dostavljati trećim osobama samo na temelju posebnog propisa ili uz pisanu suglasnost radnika.

Članak 11.

Zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje ili se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili dr. uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju.

Članak 12.

Uznemiravanje je svako neželjene ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika a koje uzrokuje strah i neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži posao ili radnika a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu iz radnog odnosa.

Članak 13.

Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, uskraćivanje i umanjivanje prava bez opravdanog razloga, izolacija radnika, zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnika stavlja u ponižavajući položaj, telefonsko uznemiravanje, širenje glasina, ogovaranje, ismijavanje i sl. Spolnim uznemiravanjem smatraju se neprimjereni tjelesni kontakti, nedolični prijedlozi spolne naravi, neprimjereni telefonski pozivi, razgovori s izrazitim seksualnim sadržajem i sl.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici i to od svojih nadređenih i podređenih suradnika te ostalih suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj tijekom rada i u vezi s radom.

Radnici su dužni prilikom obavljanja posla svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način na koji ne uznemiravaju druge radnike, u granicama svojih ovlasti spriječiti

uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba te o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Članak 14.

Postupak zaštite dostojanstva radnika reguliran je Etičkim kodeksom Instituta.

RADNO VRIJEME

Članak 15.

Puno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, ukupno 40 sati rada tjedno.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i traje osam sati, kao klizno radno vrijeme s početkom između 8 do 9 sati, a završava od 16 do 17 sati. Poslodavac može odlukom izmijeniti raspored.

Članak 16.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, a takav ugovor će se sklopiti u slučaju kada prirodi poslova, odnosno kada organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju iste uvjete rada kao i radnici s punim radnim vremenom s istim stručnim znanjima a koji obavljaju iste poslove.

Radnicima s nepunim radnim vremenom plaća se određuje razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem.

Članak 17.

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika. Skraćeno radno vrijeme moguće je ugovoriti i u ostalim slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 18.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Prekovremeni rad ne može se uvesti za određene kategorije radnika, što je regulirano zakonskim propisima.

Članak 19.

Zbog prirode poslova, zastoja u poslu, povećanog opsega poslova u određenom vremenskom razdoblju, uštede energije, za dane državnih blagdana i u drugim sličnim slučajevima, radno vrijeme radnika u pojedinim službama može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom. Poslodavac je dužan obavijestiti radnika o preraspodjeli tjedan dana unaprijed.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 20.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojemu se pribraja dnevni odmor iz stavka 2. ovog članka. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Godišnji odmor

Članak 21.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na dvadeset (20) radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima koji se utvrđuju ovim Pravilnikom, tzv. zakonski minimum.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, službeni put, plaćeni dopust.

Članak 22.

U odnosu na najkraće trajanje godišnjeg odmora iz čl. 20. ovog Pravilnika radnik ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora po sljedećim kriterijima:

1. dužina radnog staža:

- do 2 godine	1 dan
- od 3-5 godina	2 dana
- od 6-11 godina	3 dana
- od 12-17 godina	4 dana
- od 18-23 godine	5 dana
- od 24-29 godina	6 dana
- od 30-35 godina	7 dana
- više od 36 godina	8 dana

2. složenost poslova:

- poslovi za koje se traži doktorat	5 dana
- poslovi magisterij i VSS	4 dana
- poslovi VŠŠ	3 dana
- poslovi SSS	2 dana
- ostali poslovi	1 dan

3. ostali uvjeti:

- roditelju za svako dijete do 15 godina starosti	2 dana
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 dana

- invalid	3 dana
- slabovidni radnik	30 dana

Radnici kumulativno po kriterijima iz gornjeg stavka ovog Pravilnika ne mogu ostvariti pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 30 radnih dana.

Članak 23.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, radnika se obavještava putem elektroničke pošte te oglasnih ploča Instituta, najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 24.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće – plaćeni dopust, do ukupno najviše sedam radnih dana u slučaju:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 dana
- teška bolest roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta 3 dana
- smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka 5 dana
- smrt djeda ili bake te roditelja supružnika 2 dana
- selidba u istom mjestu stanovanja 2 dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja 4 dana
- elementarna nepogoda 5 dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 dana
- darivanje krvi 2 dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka nastane u vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na pisani zahtjev radnika godišnji odmor se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani zahtjev radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 25.

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, o čemu poslodavac donosi odluku, sukladno prirodi posla i potrebama radnog procesa.

U vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, te se zaključuje radna knjižica radnika a radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Poslodavac može radniku na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust radi školovanja ili stručnog usavršavanja koje nije od neposrednog interesa za poslodavca, kao i za njegove druge osobne potrebe (njega člana obitelji, liječenje, gradnja ili adaptacija stambenog objekta i sl.) ako po ocjeni poslodavca njegovo izbivanje neće štetiti radnom procesu.

Doktorski/poslijedoktorski/studijski dopust

Članak 26.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti plaćeni doktorski dopust radi rada na doktorskoj disertaciji u trajanju od godinu dana. Doktorski dopust ne može se koristiti odjednom već u najmanje dva dijela, time da je radnik u obvezi jednom tjedno dolaziti na rad u Institut.

Članak 27.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja u zemlji ili inozemstvu, te zbog sudjelovanja u radu institucija ili međunarodnih organizacija.

Članak 28.

Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu radniku se može odobriti doktorski dopust najdulje do četiri godine, time da pravo na plaćeni doktorski dopust u inozemstvu imaju najviše u trajanju od jedne godine. Radniku se naknađuje osnovna plaća bez prava na prijevoz.

Radi poslijediplomskog ili poslijedokorskog usavršavanja u inozemstvu (stipendije i sl.) radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti plaćeni dopust u trajanju od jedne godine. Radniku se naknađuje osnovna plaća bez prava na prijevoz.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI

Članak 29.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi i dodataka na plaću sukladno zakonskim propisima i kolektivnom ugovoru.

Plaće radnika određene su koeficijentima radnog mjesta i složenosti poslova, što ovisi o položaju radnog mjesta, znanstvenom odnosno suradničkom zvanju, akademskom stupnju, stručnoj spremi, radnom stažu i dr. dodacima, sukladno zakonskim propisima.

Odluku o plaći za svakog radnika s pripadajućim koeficijentom radnog mjesta i dodacima donosi poslodavac.

Članak 30.

Radniku se može isplatiti stimulatívni dio plaće kao rezultat posebnog zalaganja i težine poslova. Visinu i isplatu stimulacije utvrđuje poslodavac.

Članak 31.

Radnik ima pravo na naknadu plaće:

- u vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- doktorskog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog ili znanstvenog usavršavanja na koje je upućen od poslodavca (tečajevi, seminari, radionice i sl.),
- poslijediplomskog ili poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu,

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju (naknada za vrijeme bolovanja), radnik ima pravo na naknadu plaće u osnovici utvrđenoj propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 32.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec. Plaća se isplaćuje u novcu. Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin pisani obračun (platnu listu).

Članak 33.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu i putne troškove ako su troškovi i njihova visina predviđeni propisima za korisnike državnog proračuna.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena više od 24 sata, a dulje od 12 sati. Pola dnevnicu priznaje se ako je službeno putovanje trajalo više od 8 sati a manje od 12 sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja odnosno sjedišta poslodavca do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo na naknadu iznosa hotelskog računa za spavanje u visini cijene noćenja.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano zakonskim propisima za korisnike državnog proračuna.

Članak 34.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom ako je pravo na naknadu i njena visina regulirana propisima za korisnike državnog proračuna ili kolektivnim ugovorom.

Članak 35.

Ako radnik svojim automobilom ide na službeni put, a sukladno putnom nalogu poslodavca u kojem mora biti naznačeno da se put obavlja privatnim vozilom radnika, radniku će se isplatiti naknada u iznosu koji poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Članak 36.

Prilikom odlaska u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu ako je pravo na naknadu i njena visina regulirana propisima za korisnike državnog proračuna ili kolektivnim ugovorom. Pravo na otpremninu ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu te invalidsku mirovinu.

Članak 37.

Za neprekidni rad u javnoj službi radnik ima pravo na jubilarnu nagradu ako je pravo na naknadu i njena visina regulirana propisima za korisnike državnog proračuna odnosno kolektivnim ugovorom.

U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz st. 1. ovog članka razdoblje opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu (bolovanje, plaćeni dopust, godišnji odmor, doktorski dopust, stipendije) smatra se neprekidnim radom odnosno vremenom provedenim na radu, dok se neplaćeni dopust, za vrijeme kojega prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ne smatra neprekidnim radom radnika te se ne uračunava u jubilarnu nagradu.

Članak 38.

Radniku – roditelju djeteta mlađeg od 15 godina, koje je navršilo 15 godina u toj kalendarskoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole, ako je pravo na dar i njegova visina regulirana propisima za korisnike državnog proračuna odnosno kolektivnim ugovorom.

Članak 39.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na prigodnu nagradu povodom božićnih blagdana ako je pravo na naknadu i njena visina regulirana propisima za korisnike državnog proračuna odnosno kolektivnim ugovoru. Pravo na božićnicu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca.

Članak 40.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora ako je pravo na naknadu i njena visina regulirana propisima za korisnike državnog proračuna odnosno kolektivnim ugovoru. Pravo na regres imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca i koji su stekli pravo na godišnji odmor.

Članak 41.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja poslova,
- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji (supružnika, djeteta, roditelja)

Pravo na pomoć i njena visina isplaćuju se ako je to regulirano propisima za korisnike državnog proračuna odnosno kolektivnim ugovorom.

NAKNADA ŠTETE

Članak 42.

Radnik koji na rada ili u svezi s radom namjerno ili iz 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 svakog 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 s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 43.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 44.

Za određene štetne radnje može se propisati paušalni iznos naknade štete. Popis štetnih radnji i paušalne iznose naknade štete utvrđuje odlukom poslodavac.

Članak 45.

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

Članak 46.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njega egzistencija. O lošem imovnom stanju radnik je dužan poslodavcu podnijeti dokaze.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete donosi poslodavac.

Članak 47.

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

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

Članak 48.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, potraživanje iz st. 1. ovog članka zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 49.

Ugovor o radu prestaje na način i pod uvjetima određenim Zakonom o radu i posebnim propisima.

Članak 50.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok – redoviti otkaz, u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u roku od 6 mjeseci nastane potrebe zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 51.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme bez poštivanja propisanog zakonskog otkaznog roka – izvanredni otkaz, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice nastavak rada nije moguć.

Članak 52.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu čl. 51. ovog Pravilnika, smatraju se:

1. neovlašteno prisvajanje imovine Instituta, odnosno neovlašteno otuđenje sredstava koju su dana radnicima za izvršavanje radnih zadataka,
2. uništavanje imovine Instituta namjernim postupanjem ili iz krajnje nepažnje s uzrokovanjem materijalne štete Institutu,
3. odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
4. odavanje poslove tajne sukladno zakonskim propisima i normativnim aktima poslodavca,
5. ponovljeno konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili droga, protivno pravilima o zaštiti na radu,
6. ponovljeni istupi u javnosti kao i ponovljeni istupi prema drugim institucijama i ustanovama kojima se nanosi šteta i narušava ugled Instituta iznošenjem neistina o djelovanju i radu Instituta,
7. ponovljeno, te izrazito neprimjereno, nepoželjno i vrlo grubo ponašanje prema drugim radnicima na radnom mjestu i tijekom radnog vremena (tučnjava, fizičko ili psihičko uznemiravanje, nepristojno ponašanje, spolno uznemiravanje i sl.) koje predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema drugim radnicima, poslovnim partnerima ili drugim osobama s kojima radnik kontaktira, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teško i trajno poremećeni međuljudski odnosi na radnom mjestu,
8. ponovljeno nekvalitetno, nestručno ili nepravovremeno obavljanje radnih zadataka,
9. ponovljeno nepridržavanje odredbi odluka i normativnih akata Instituta, odnosno ponovljeno postupanje suprotno odlukama i normativnim aktima Instituta.

Članak 53.

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

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu iz čl. 51. ovog Pravilnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 54.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede na radu nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, ali je radnik mora dokazati izvješćem o bolovanju liječnika.

Članak 55.

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

Članak 56.

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

Prije redovitog ili izvanrednog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan omogućiti radnika da iznese obranu osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 57.

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje. 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 pojačanje njega 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 posebnim propisima, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje). Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja 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 oslobodio obveze dolaska na posao, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

Članak 58.

Otkazni rokovi utvrđeni su Zakonom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom (redoviti otkaz).

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

Članak 59.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor o radu radniku i istodobno mu predloži sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Slučajevi otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora regulirani su Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Članak 60.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog 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. Visina otpremnine utvrđuje se zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 61.

Poslodavac će radniku u roku od osam dana na njegov zahtjev izdati potvrdu o zaposlenju o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

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

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 62.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojoj mu je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave pisanog zahtjeva radnika iz st. 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio pisani zahtjev iz st. 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od st. 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz st. 1. ovog članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku (osobna dostava) ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Ako radnik odbije primiti odluku poslodavca ili je posljednja adresa koju je prijavio pogrešna, dostavljanje se vrši isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca. Danom isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno izvršena.

Članak 63.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupano od strane drugog radnika ili suradnika, uputit će pritužbu nadređenom rukovoditelju ili poslodavcu. Rukovoditelj će poslodavca izvijestiti o pristigloj pritužbi te će u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati sve činjenice i predložiti poslodavcu potrebne mjere.

Radi održavanja dobrih odnosa u Institutu, od svakog se radnika očekuje da će prije nego zatraži pomoć od institucija izvan Instituta protiv drugog radnika ili protiv samog Instituta, tražiti posredovanje rukovoditelja odnosno poslodavca.

POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 64.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih izvršavati na vrijeme i sukladno pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima poslodavca, odlukama tijela upravljanja poslodavca (ravnatelja, Upravnog vijeća) i zakonskim propisima. U protivnom radnici čine povredu radne obveze.

Članak 65.

Povrede radnih mogu biti lakše, teže i osobito teške povrede.

Članak 66.

Kao lakše povrede obveza iz radnog odnosa smatraju se:

1. kontinuirano neopravdano kašnjenje na posao te nedozvoljeno napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena,
2. nepravovremeno obavještanje rukovoditelja (nadređenog radnika) o spriječenosti dolaska na posao,
3. nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja,
4. nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena, a zbog koje je nastala izravna ili neizravna šteta,
5. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka i akata poslodavca,
6. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili pušenje na mjestu gdje je zabranjeno pušenje,
7. drugi postupci radnika koji negativno utječu na učinkovitost procesa rada.

Članak 67.

Kao teže povrede radnih obveza smatraju se:

1. nepridržavanje odluka i normativnih akata Instituta, odnosno postupanje suprotno odlukama i aktima Instituta,
2. uznemiravanje bilo koje vrste (fizičko, spolno, psihičko i sl.) drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
3. neizvršavanje, kao i nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
4. odbijanje izvršenja radnih zadataka bez opravdanog razloga,
5. zlouporaba položaja odnosno prekoračenje danog ovlaštenja,
6. nepoštivanje odredbi o sigurnosti imovine Instituta od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda, eksplozija i sl.,
7. neopravdani izostanak s posla više od tri dana u jednom mjesecu, bez obavještanja poslodavca o razlozima izostanka,
8. istupi u javnosti kao i istupi prema drugim institucijama i ustanovama kojima se nanosi šteta i narušava ugled Instituta iznošenjem neistina o djelovanju i radu Instituta,
9. nezakonito, neovlašteno i nemarno raspolaganje odnosno korištenje sredstvima za rad i imovine Instituta,
10. povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
11. neprimjereno i nedozvoljeno ponašanje prema drugim radnicima na radnom mjestu i tijekom radnog vremena (tučnjava, fizičko ili psihičko uznemiravanje, nepristojno

- ponašanje, spolno uznemiravanje i sl.) koje predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema drugim radnicima, poslovnim partnerima ili drugim osobama s kojima radnik kontaktira, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi na radnom mjestu,
12. konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili droga, protivno pravilima o zaštiti na radu,
 13. ponašanje radnika radi kojega mu je prethodno bila dva puta izrečena kazna za lakšu povredu radne obveze iz čl. 66. ovog Pravilnika.

Članak 68.

Osobito teške povrede radnih obveza navedene su u čl. 52. ovog Pravilnika, i na njih se primjenjuju odredbe o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Članak 69.

Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, poslodavac će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste, te u slučaju utvrđenja da zbog povrede radne obveze nije radniku potrebno otkazati ugovor o radu, poslodavac će radnika pisano upozoriti (opomena) na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

Pisano upozorenje (opomena) iz st. 1. ovog članka dostavlja se radniku neposrednom dostavom ili preporučenom poštom.

DOSTAVA PISMENA I OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 70.

Pismena se dostavljaju radnicima neposrednim uručivanjem te elektroničkim putem na službenu e-adresu radnika, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta elektroničkim putem, preko institutskog dostavljača, preporučenom poštom. Ako se radnik ne zatekne na adresi koju je dao pravnoj službi, dostavljač ili pošta ostaviti će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

Ako se dostava ne može obaviti ni na koji navedeni način ili ako radnik odbije podići ili preuzeti pismeno, odnosno potpisati primitak, pismeno se stavlja na oglasnu ploču Instituta. Protekom roka od osam dana od dana kad je istaknuto na oglasnoj ploči, smatrat će se da je dostava uredno izvršena.

ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Članak 71.

Zaštita zdravlja i sigurnost na radu obvezno se osigurava sukladno svim važećim zakonima, podzakonskim aktima i odlukama poslodavca.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 72.

Prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, radnici će ostvarivati na temelju odredbi Zakona o radu, Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, granskog kolektivnog ugovora i drugih važećih propisa.

Članak 73.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika izvan snage stavlja se Pravilnik o radu Instituta (broj: 07/02-73/15-1368 od 03.03.2015.).

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči. Pravilnik će se objaviti na internetskim stranicama Instituta.

Broj: 07/02-73/18-285/1368
Zagreb, 31. siječnja 2018.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:

prof. dr. sc. Ivan Rogić, v.r.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave, odnosno dana 08. veljače 2018. godine.