

**HRVATSKI VETERINARSKI INSTITUT
ZAGREB, Savska cesta 143**

**PRAVILNIK O RADU
HRVATSKOG VETERINARSKOG INSTITUTA**

Zagreb, listopad 2014.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14.), a nakon prethodnog savjetovanja i dobivene suglasnosti sindikalnog povjerenika Hrvatskog veterinarskog instituta od 01. listopada 2014. godine te suglasnosti Upravnog vijeća Hrvatskog veterinarskog instituta od 13. listopada 2014. godine, ravnatelj Hrvatskog veterinarskog instituta donosi slijedeći

PRAVILNIK O RADU HRVATSKOG VETERINARSKOG INSTITUTA

Temeljne odredbe

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Hrvatskog veterinarskog instituta (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Hrvatskog veterinarskog instituta (u daljnjem tekstu: Institut) kao poslodavca, plaća, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili s Institutom ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim i nepunim radnim vremenom, ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici, a koji rad obavljaju u Institutu.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili Kolektivnim ugovorom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) nije drukčije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, Kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Članak 3.

Kada su Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i Statutom Instituta pojedina prava i obveze iz radnog odnosa uređena drukčije nego ovim Pravilnikom, tada će se neposredno primijeniti te odredbe.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno te prema uputama ovlaštenih osoba Instituta, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese i ugled Instituta kao poslodavca i pridržavati se pravila koja se tiču organizacije posla i pravila struke.

Institut će poštivati prava i dostojanstvo svakog radnika i omogućiti mu ostvarivanje prava utvrđenih ovim Pravilnikom, u skladu sa Zakonom.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan Zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos s Institutom, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom, posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i općim aktima Instituta.

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Ugovor o radu potpisuju radnik i ravnatelj Instituta.

Članak 7.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ne prestane na način određen Zakonom.

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

Članak 8.

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.

Članak 9.

Institut s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u ugovoru o radu ili pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 10. stavka 1. i 2. ovog Pravilnika.

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 privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Institut je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Institut prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, 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, 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 koji 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 Institut, 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 redovnog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6., 7., 8. i 9. ovog članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

Institut ne smije zaposliti osobu mlađu od petnaest godina, ili osobu s petnaest i stariju od petnaest godina, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika, koji se smije zaposliti, za sklapanje određenog ugovora o radu, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje tog ugovora o radu te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Maloljetnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ovlaštenje iz stavka 2. ovog članka mora se dati u pisanom obliku.

Članak 13.

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

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radnog iskustva, posebna znanja i vještine.

Članak 14.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Institut može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi Institut.

Članak 15.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Institut ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovog članka radnik ne mora odgovoriti.

Članak 16.

Institut je obavezan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika

Članak 17.

Institut je obavezan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

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

Članak 18.

Radnici su obavezni Institutu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o

školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, te podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 19.

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Institut kao poslodavac ili osobu koju ravnatelj Instituta posebno opunomoći.

Institut je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika, a koja će biti ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci sukladno Zakonu.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 20.

Institut ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Institut ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 21.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Institut je dužan ponuditi, za vrijeme korištenja tih prava, dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Dodatak ugovoru o radu iz stavka 1. ovog članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako Institut nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovog članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće u skladu s posebnim propisom, a prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje i dodatak ugovora o radu i radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 22.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u

razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Institut ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Članak 23.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godne života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovog članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 24.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovog članka, Institut mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 25.

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

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao postupiti u skladu s stavkom 1. ovog članka, 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.

Članak 26.

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, Institut ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 27.

Radniku koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega je nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašten specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Institut mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

Članak 28.

Ako 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, utvrđeno od strane ovlaštenog tijela u skladu s posebnim propisom, Institut je dužan, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radnik radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

Ako je Institut poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Institut može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovog članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 29.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu, nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Institut ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 28. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik iz stavka 1. ovog članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 28. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Probni rad

Članak 30.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, a može trajati najduže:
- jedan mjesec za radna mjesta IV. vrste,

- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste,
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste,
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste.
- Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Članak 31.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Ako Institut radniku otkaz iz prethodnog stavka ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 32.

Institut će omogućiti radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Tijekom upućivanja radnika na obrazovanje ili usavršavanje za potrebe Instituta radniku pripadaju prava kao da je za to vrijeme radio.

Prava i obveze radnika u svojstvu znanstvenog novaka utvrđuju se posebnim zakonom i ugovorom o radu.

Pripravnici

Članak 33.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Institut može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme, ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Članak 34.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- dvanaest mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste,
- šest mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste,
- tri mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste.

Članak 35.

Pripravnički staž se obavlja prema programu na temelju kojeg se pripravnik osposobljava za samostalni rad u zanimanju za kojeg se školovao, odnosno samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje je pripravnik sklopio ugovor o radu.

Program stručnog osposobljavanja obuhvaća osobito:

- poslove koje pripravnik treba upoznati i obavljati,
- trajanje stručnog osposobljavanja na pojedinim poslovima,
- način izvođenja i praćenja stručnog osposobljavanja,
- i druga pitanja.

Program pripravničkog staža izrađuje mentor kojeg pripravniku imenuje ravnatelj.

Članak 36.

Po završetku pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred povjerenstvom koje imenuje ravnatelj Instituta.

Povjerenstvo čine predsjednik i dva člana povjerenstva koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

Članak 37.

Pripravnik podnosi povjerenstvu prijavu za polaganje stručnog ispita, koji sadrži:

- ime i prezime,
- školu koju je završio i kada,
- koliko mu je trajao pripravnički staž,
- na kojim je poslovima radio tijekom trajanja pripravničkog staža,
- i druge potrebite podatke.

Članak 38.

Ispitni zadaci sadržavaju pitanja ili praktičan rad iz programa stručne obuke pripravnika.

Zadaci trebaju biti takvi da se iz njihove obrade može ocijeniti u kojoj je mjeri pripravnik savladao materiju potrebitu za obavljanje poslova za koje je pripravnik sklopio ugovor o radu.

Članak 39.

Pripravniku se mora odrediti potrebno vrijeme za izradu zadataka i čime se može služiti pri izradi zadataka.

Članak 40.

Uspjeh postignut na ispitu povjerenstvo ocjenjuje sa "položio s uspjehom" ili "nije položio".

Ocjena povjerenstva unosi se u zapisnik koji potpisuje predsjednik i članovi povjerenstva.

Članak 41.

Ako pripravnik nije položio stručni ispit, ima pravo ispit ponoviti nakon proteka najmanje petnaest dana od dana polaganja prvog ispita.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit ni u drugom pokušaju, gubi pravo na daljnje polaganje ispita, a Institut mu može redovito otkazati.

Pripravniku koji položi stručni ispit izdaje se o tome odgovarajuće uvjerenje. Uvjerenje potpisuje predsjednik povjerenstva i ravnatelj Instituta.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 42.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Institut može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se zakonske odredbe o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Radno vrijeme

Članak 43.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Instituta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Institut.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Instituta za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Institut.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Instituta smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Institut ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 44.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajnju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Institut radniku dao pisanu suglasnost za takav rad.

Nepuno radno vrijeme

Članak 45.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

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

Članak 46.

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.

Članak 47.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 48.

Na poslovima na kojima, 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 radnu sposobnost radnika.

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

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

Prekovremeni rad

Članak 49.

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

Iznimno od stavka 1. ovog 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 sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno niti duže od stoosamdeset sati godišnje.

Članak 50.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Institutu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 51.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju traje 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.

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

Iznimno do odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Institutu 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 četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije dugačije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Raspored radnog vremena

Članak 52.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana od ponedjeljka do petka, uz jednu radnu subotu mjesečno.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena, kao i sve promjene vezane iz isto, utvrđuje ravnatelj Instituta.

O odluci iz stavka 2. ovog članka, ravnatelj će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a ako priroda posla to zahtijeva, radnici su dužni raditi dvokratno ili u smjenskom radu.

Članak 53.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Institut će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme radio duže od prosječno ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječno ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

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

Noćni rad

Članak 54.

Noćni rad je rad kojeg radnik obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

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

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Članak 55.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću, a Institut je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Odmori i dopusti

Stanka

Članak 56.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, a vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj Instituta.

Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi u Institutu i kod još jednog poslodavca, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Dnevni odmor

Članak 57.

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

Tjedni odmor

Članak 58.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja i dnevni odmor iz članka 57. ovog Pravilnika.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava se radniku korištenje neiskorištenog dana tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Institut donosi odluku o prijekoj potrebi rada radnika na dan tjednog odmora.

Godišnji odmor

Članak 59.

Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu, pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 60.

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.

Članak 61.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi slijedećih kriterija:

a) prema uvjetima rada:

- | | |
|--|--------|
| - za radnike koji rade na razudbama lešina | 3 dana |
| - za radnike koji su u radu izloženi biološkim agensima | 3 dana |
| - za radnike koji su u radu izloženi kiselinama i lužinama | 3 dana |

b) prema složenosti poslova:

- | | |
|-----------------------------|--------|
| - poslovi dr. sc. | 5 dana |
| - poslovi mr. sc., VSS, VŠS | 4 dana |
| - poslovi SSS, VKV, KV | 3 dana |
| - ostali poslovi | 2 dana |

c) prema dužini radnog staža:

- | | |
|----------------------|--------|
| - od 5 do 15 godina | 2 dana |
| - od 15 do 25 godina | 4 dana |
| - od 25 do 35 godina | 5 dana |

- preko 35 godina	6 dana
d) prema socijalnim uvjetima:	
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim djetetom do sedam godina starosti	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje dijete do sedam godina starosti	još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta	2 dana
- invalidu	2 dana

Članak 62.

Radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od trideset mogu koristiti najviše trideset radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 63.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Instituta najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada i vodeći računa o potrebama i željama radnika.

O planu godišnjeg odmora ravnatelj se savjetuje sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 64.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 65.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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, osima ako se radnik i Institut drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji domor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje tog 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 rodiljni, roditeljski ili 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 slijedeće kalendarske godine.

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

Članak 66.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 67.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana na način određen u člancima 59. i 61. ovog Pravilnika i to u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz stavka 1. članka 66. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog rada iz stavka 1. članka 66. ovog Pravilnika,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja, osim u slučaju kada radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, tada ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 68.

Institut je obvezan radnike obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti neposredno nadređenog najmanje tri dana prije njegova korištenja.

Članak 69.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj odlukom o plaći.

Institut je obvezan, u slučaju prestanka ugovora o radu, radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cjelosti, isplatiti naknadu umjeto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 70.

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

- | | |
|-------------------|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |

- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
- teške bolesti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja, posvojenika i unuka	2 radna dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- smrti ostalih članova obitelji	1 radni dan
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
- pripremu doktorskog rada	3 radna dana
- nastupanja na kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- dobrovoljnog davanja krvi	2 radna dana

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

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

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 71.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Instituta.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku 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,
- 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. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja odnosno njegovom profesijom ili djelatnošću Instituta.

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

Studijski dopust

Članak 72.

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

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

Radniku se dopust iz prethodnog stavka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Instituta.

Plaća i naknada plaće

Članak 73.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću i naknadu plaće u skladu s posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom kojima se uređuje plaća službenika i namještenika u javnim ustanovama te općim propisima o radu.

U skladu s propisima iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo i na dodatke na plaću određene Pravilnikom o općim i posebnim dodacima na plaću i promjenjivom dijelu plaće te na dodatak za uspješnost na radu, odnosno stimulaciju.

Za osobite uspjehe na radu zaposlenik se može nagrađivati u skladu s propisima iz stavka 1. ovog članka.

Radnik ima pravo i na dodatna primanja po osnovi naknade troškova prijevoza na posao, otpremninu, pomoći, nagrade i drugo, ako je to određeno Zakonom, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom.

Pitanje plaća, naknada plaća i drugih novčanih i nenovčanih primitaka radnika Instituta regulirati će se posebnim Pravilnikom o plaćama.

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu.

Članak 74.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Prilikom isplate plaće Institut je radniku dužan uručiti obračun plaće.

Članak 75.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću u skladu s kolektivnim ugovorom.

Naknada plaće

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primao da je radio, kad ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja i stručnog usavršavanja na koje je radnik upućen od strane Instituta,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojega je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Članak 77.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 78.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne sprovedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Članak 79.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Institut, isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Članak 80.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u skladu sa Zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i odlukom ravnatelja.

Članak 81.

Radnik koji je upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u skladu sa propisima i odlukom navedenim u članku 80. ovog Pravilnika.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

Radnik je dužan u roku od tri dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Institutu obračun troškova službenog putovanja.

Članak 82.

Ako radnik po odobrenju ravnatelja svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Instituta, isplatiti će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu koji određuju propisi i odluka navedeni u članku 80. ovog Pravilnika.

Članak 83.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Instituta radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu. Visina terenskog dodatka ovisi o tome da li je zaposleniku osiguran smještaj, prehrana i drugi

uvjeti boravka na terenu, a visina punog iznosa terenskog dodatka određuje se propisima i odlukom navedenim u članku 80. ovog Pravilnika.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 84.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu utvrđenom propisima i odlukom navedenim u članku 80. ovog Pravilnika.

Regres za godišnji odmor se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 85.

U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u iznosu koji je određen propisima i odlukom navedenim u članku 80. ovog Pravilnika.

Članak 86.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučajevima i u iznosu utvrđenom propisima i odlukom navedenim u članku 80. ovog Pravilnika.

Članak 87.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad na Institutu odnosno za rad u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca za navršenih 5 i svakih daljnjih 5 godina provedenih na radu u Institutu, u iznosu koji je određen propisima i odlukom navedenim u članku 80. ovog Pravilnika.

Članak 88.

Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) u iznosu koji je određen propisima i odlukom navedenim u članku 80. ovog Pravilnika u trenutku isplate nagrade.

Članak 89.

Institut se obvezuje svakom zaposleniku roditelju djeteta do 15 godina starosti, osigurati pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole u iznosu koji je određen propisima i odlukom navedenim u članku 80. ovog Pravilnika.

Članak 90.

Radnikova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe odnosno rada – tri proračunske osnovice i troškove pogreba,
- smrti radnika – dvije proračunske osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja – jedna proračunska osnovica.

Članak 91.

Članovi Upravnog vijeća Instituta imaju pravo na naknadu za svoj rad, s time da ukupna visina mjesečne neto naknade može biti najviše do iznosa jedne najniže osnovne plaće u Institutu.

Izumi i tehnička unapređenja

Članak 92

Radnik je dužan obavijestiti Institut o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Instituta.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Institutu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 93.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Instituta, radnik je dužan obavijestiti Institut te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način se primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 94.

Ako Institut prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

Članak 95.

Radnik ne smije bez odobrenja ravnatelja Instituta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti Instituta.

Članak 96.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog članka ovog Pravilnika, 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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Instituta iz stavka 1. ovoga članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Institut saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Institut 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.

Institut može odobrenje iz prethodnog članka, odnosno iz stavka 3. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 97.

Institut i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge pravne osobe koja je u tržišnom natjecanju s Institutom te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Institutom (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za radzoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Sklapa se u pisanom obliku i može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 98.

Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je Institut ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Institut je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 99.

Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabranje natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Institut može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Institut ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvaskoj.

Naknada štete

Članak 100.

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

Članak 101.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju 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 nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 102.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 103.

Ukoliko se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nesrazmjerne troškove, naknada štete određuje se u paušalnom iznosu do 500,00 kuna, ako je prouzrokovana:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom iz posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarnim obavljanjem poslova i zadataka,
6. prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
7. drugih utvrđenih povreda radne dužnosti.

Članak 104.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 103. ovog Pravilnika veća od utvrđenog iznosa naknade, Institut može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 105.

Radnik koji na radu ili u vezi 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.

Članak 106.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim dijelo počinjenim s namjerom.

Odgovornost Instituta

Članak 107.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi 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.

Prestanak ugovora o radu

Članak 108.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Institut i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Instituta,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 109.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.
Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuje radnik i ravnatelj Instituta.

Otkaz ugovora o radu

Članak 110.

Institut i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 111.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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),
- 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 112.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Institut ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Institut ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

U slučaju kada je Institut poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti novog radnika.

Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Institut je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 113.

Pri odlučivanju o poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu, Institut mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika i mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

Redoviti otkaz radnika

Članak 114.

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

Izvanredni otkaz

Članak 115.

Institut 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 obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 116.

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

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

Otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 117.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 118.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Institut je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza

za slučaj nastavka povreda tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Instituta da to učini.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 119.

Otkaz mora imati biti u pisanom obliku.

Institut mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 120.

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 šest 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 Institut u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 121.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Institutu proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u Institutu proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Institutu proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Institutu proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Institutu proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Institutu proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u Institutu proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Članak 122.

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

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

Članak 123.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 124.

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

Ako u slučaju stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Instituta, 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 od osam dana od dana primitka ponude.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok od petnaest dana u kojem radnik može od Instituta zahtijevati ostvarenja 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 Institut, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon osavljenog roka.

Savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom o otkazu

Članak 125.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu, Institut je dužan priopćiti sindikalnom povjereniku Instituta te je dužan o toj odluci savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Otpremnina

Članak 126.

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

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ukupni iznos otpremnine iz stavka 2. ovog Pravilnika ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije isteka ugovora o radu.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 127.

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

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

U potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka Institut ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 128.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, donosi ravnatelj, ako zakonom ili drugim propisom za donošenje pojedinih odluka nisu ovlaštene druge osobe odnosno tijela.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 129.

Odluke o otkazu ugovora o radu i odluke donesene u postupcima iz članka 128. ovoga Pravilnika dostavljaju se u poslovnim prostorijama Instituta, za vrijeme radnog vremena, neposrednom predajom radniku.

Potvrdi o izvršenom dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Institutu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 3. ovoga članka, odluka iz stavka 1. ovoga članka ističe se na oglasnoj ploči u Institutu. Protekom roka od osam dana smatra se da je odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ravnatelj Instituta.

Članak 129.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, kada je to zakonom određeno, ravnatelj će se posavjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 130.

Radnik koji smatra da mu je Institut povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 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 petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 131.

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

Članak 132.

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

Članak 133.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 134.

Odluke Instituta koje se uručuju zaposleniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

Članak 135.

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

Zabrana diskriminacije

Članak 136.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija kako prema osobi koja traži zaposlenje tako i prema radniku Instituta na temelju rase, boje kože, spola, spolnog

opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili 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.

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- napredovanje na poslu,
- pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
- uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
- otkaz ugovora o radu,
- prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Članak 137.

Ne smatra se diskriminacijom postupanje Instituta u slučajevima pravljenja razlike, isključenja ili davanja prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz članka 136. stavak 1. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.

Članak 138.

Diskriminaciju u smislu članka 136. ovog Pravilnika predstavljaju uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 136. stavak 1. ovog Pravilnika koji ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili 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 zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 139.

Institut je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla s tim da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 140.

U slučajevima diskriminacije iz članka 136. i 138. ovoga Pravilnika, osoba koja traži zaposlenje može zahtijevati naknadu štete po općim propisima obveznog prava, a radnik prema odredbama članka 130. ovoga Pravilnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 141.

Institut je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 142.

Osobe ovlaštene u Institutu primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika su:

- ravnatelj Instituta
- tajnik Instituta.

Članak 143.

Kad osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuje osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi i radnik koji je podnio pritužbu, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku, kao što su sindikalni povjerenik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i sl.

Članak 144.

Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba će u pisanom obliku donijeti odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 145.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi će upozoriti Upravno vijeće Instituta o potrebi poduzimanja mjera kojima se sprječava nastanak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti otkaz ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

Ako se utvrdi da radnik koji je podnio pritužbu nije uznemiravan ili spolno uznemiravan, ovlaštena osoba će odbiti predmetnu pritužbu.

Članak 146.

Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, radniku za kojeg je utvrđeno da je uznemiravao drugog radnika Instituta može se dati opomena.

U slučaju ponavljanja uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka, poduzet će se mjere iz članaka 142. do 145. ovog Pravilnika.

Članak 147.

Ako se utvrdi teži oblik uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, Institut će radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 148.

Ako Institut ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Institut zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Institutu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Institut u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. 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 povrijeđeno dostojanstvo radnika, Institut može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 149.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi koja je rješavala pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene, a to konstatirano u zapisniku iz članka 143. Pravilnika.

Predstavnik radnika u Upravnom vijeću Instituta

Članak 150.

U Institutu, kao javnoj ustanovi nad kojom Republika Hrvatska ima osnivačka prava i u vlasništvu je Republike Hrvatske, jedan član Upravnog vijeća Instituta mora biti predstavnik radnika.

Predstavnik radnika u Upravnom vijeću Instituta imenuju i opozivaju radnici Instituta neposrednim i tajnim glasovanjem.

Predstavnik radnika u Upravnom vijeću Instituta sudjeluje ravnopravno u radu, sa pravom glasa.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 151.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina, ako nekim drugim zakonom nije drukčije određeno.

Prijelazne i završne odredbe

Članak 152.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Instituta.

Članak 153.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati na način i u postupku koji je propisan za njegovo donošenje.

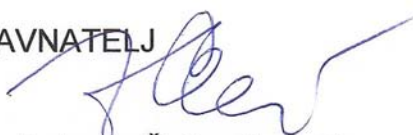
Članak 154.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu od 29. listopada 2010. godine.

Ur.broj: Z-VI-4-4774/14.
U Zagrebu, 16. listopada 2014.



RAVNATELJ


Prof. dr. sc. Željko Cvetnić