

HRVATSKI VETERINARSKI INSTITUT
ZAGREB, Savska cesta 143

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA
PRAVILNIKA O RADU
HRVATSKOG VETERINARSKOG INSTITUTA

Zagreb, svibanj 2023.

Na temelju članka 27. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 77. Statuta Hrvatskog veterinarskog instituta i članka 153. Pravilnika o radu Hrvatskog veterinarskog instituta, a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima te suglasnosti Upravnog vijeća Hrvatskog veterinarskog instituta broj Z-VI-4-2107/23. od 26. 05. 2023. godine, v. d. ravnatelja Hrvatskog veterinarskog instituta donosi slijedeći

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU HRVATSKOG VETERINARSKOG INSTITUTA

Članak 1.

U Pravilniku o radu Hrvatskog veterinarskog instituta od 16. listopada 2014. godine, članak 8. mijenja se i glasi:

„Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a koji razlog je naveden u ugovoru o radu ili pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 10. stavka 1. i 3. ovoga Pravilnika.“

Članak 2.

Članak 9. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Ugovor o radu iz članka 8. ovoga Pravilnika može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 4. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 1. i 3. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika*
- 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije*
- 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim 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 sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Institut ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Instituta do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Članak 3.

Iza članka 9. Pravilnika dodaje se naslov iznad članka i članak 9.a. koji glasi:
„Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 9.a

Institut je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ako u Institutu nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Institut je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Institut nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Institut je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Institut je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli s Institutom sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Institutu i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Institut je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Institutu uputi naknadni sličan zahtjev, Institut, koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku

dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.“

Članak 4.

Članak 10. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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 o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Institut je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ako Institut sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.“

Članak 5.

Članak 11. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- 1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu*
- 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati*
- 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova*
- 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada*
- 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme*
- 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora*
- 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Institut, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova*
- 8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo*
- 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima*
- 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme*

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, Institut i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.“

Članak 6.

Iza članka 11. Pravilnika dodaje se naslovi iznad članaka i članci 11.a, 11.b, 11.c i 11.d koji glase:

„Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 11.a

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Instituta, a koji nije prostor Instituta.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Institut i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Instituta, radnik i Institut ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Institut je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu

Članak 11.b

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 11. stavka 1. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije

5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 11. stavka 1. ovoga Pravilnika

2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad

3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

Odredbe ovoga Pravilnika o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava Instituta prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 11.c

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Instituta radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Instituta radi na istim ili sličnim poslovima.

Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Institut je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Institut je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17. b stavka 1. točke 4. ovoga Pravilnika u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Institut ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Instituta radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Instituta i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Institut je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Institut je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 11.d

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru Instituta može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

- 1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta*
- 2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života*
- 3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.*

Radnik koji je s Institutom ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od Instituta da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Instituta.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Institut je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako Institut prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Institut i radnik će ugovoriti rad u prostoru Instituta.“

Članak 7.

Naslov iznad članka 12. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Najniža dob za zaposlenje“

Članak 12. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.“

Članak 8.

Iza članka 12. Pravilnika dodaju se naslovi iznad članaka i članci 12.a, 12.b, 12.c, 12.d i 12.e koji glase:

„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Članak 12.a

Dijete je, u smislu ovoga Pravilnika, osoba koja je mlađa od 15 godina.

Maloljetnik je, u smislu ovoga Pravilnika, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog

učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj.

Dijete i maloljetnik koji pohađaju obvezno osnovno obrazovanje smiju, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj.

Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegova sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi o zahtjevu je dužno riješiti u roku od deset dana od dana njegova podnošenja.

Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njihovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 54.a ovoga Zakona.

Dužnosti Instituta radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 12.b

Institut kada zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici u skladu s člankom 19.a ovoga Zakona dužan je pritom voditi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom
2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka Institut je ovlašten:

1. uz suglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen
2. od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.

Institut kada zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz stavka 1. ovoga članka kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

Poslovna sposobnost maloljetnika za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.c

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Institut ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 12.d

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

Nadležno ministarstvo pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.

Institut ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 12.e

Ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjaju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj, mogu zahtijevati od Instituta da ovlaštenu liječniku pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

Troškove liječničkog pregleda te nalaza i mišljenja iz stavka 1. ovoga članka snosi Institut.

Ako iz nalaza i mišljenja iz stavka 1. ovoga članka proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj, Institut je dužan maloljetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.“

Članak 9.

Iznad članka 13. Pravilnika dodaje se naslov koji glasi:

„Uvjeti za sklapanje ugovora o radu“

Članak 10.

Članak 22. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, Institut ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“

Okolonost iz stavka 1. Ovoga članka ne spriječava prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.“

Članak 11.

Članak 23. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.“

Na način iz stavka 1. ovoga 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 12.

Iznad članka 24. Pravilnika dodaje se naslov koji glasi:

„Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove“

Članak 24. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Institut obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga 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. ovoga 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.“

Članak 13.

Članak 30. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 124. stavka 1. ovoga Pravilnika.

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 iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 70. ovoga Pravilnika.

U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Institut pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.“

Članak 14.

Članak 31. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim članka 119. i članka 120. stavka 1. ovoga Pravilnika te odredba Zakona o radu kojom se regulira sudski raskid ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 121. ovoga Pravilnika te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Pravilnika.“

Članak 15.

U članku 32. Pravilnika stavak 3. mijenja se i glasi:

„Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.“

Iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

„Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.“

Dosadašnji stavak 4. postaje stavak 5.

Članak 16.

U članku 43. Pravilnika iza stavak 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.“

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 4.

Članak 17.

Iza članka 43. dodaje se članak 43.a koji glasi:

„Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.“

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Institut mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Institut je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijetnjom potrebe se, u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje Institut nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Pravilnika radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.“

Članak 18.

Iza članka 44. Pravilnika dodaje se članak 44.a koji glasi:

„Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“

Članak 19.

U članku 44. Pravilnika stavak 2. briše se.

Članak 20.

Članak 45. Pravilnika mijenja se i glasi:

„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 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 47. ovoga Pravilnika.

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.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Institut je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.“

Članak 21.

Iza članka 45. Pravilnika dodaje se naslov iznad članka i članak 45.a koji glasi:

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 45.a

Institut je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s Institutom ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ako u Institutu nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične

poslove, Institut je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju Institut nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Institut je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Institut je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme u Institutu proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Institut je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Institutu uputi naknadni sličan zahtjev, Institut, ukoliko je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.“

Članak 22.

Članak 46. Pravilnika mijenja se i glasi:

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

Članak 23.

Dodaje se naslov iznad članka 47. Pravilnika koji glasi:

„Dodatan rad radnika“

Članak 47. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 48. ovoga Pravilnika te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.“

Članak 24.

Iza članka 47. Pravilnika dodaje se naslovi iznad članaka i članci 47.a i 47.b koji glase:

„Ugovor o dodatnom radu

Članak 47.a

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 11. stavka 1. ovoga Pravilnika.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 9. ovoga Pravilnika.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu 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 radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.

Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Institut je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 53. stavaka 7., 8. i 9. ovoga Pravilnika.

Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 51. ovoga Pravilnika.“

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 47.b

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 45. stavaka 1., 2. i 3. ovoga Pravilnika.“

Članak 25.

U članku 48. Pravilnika iza stavka 2. dodaju se stavci 3. i 4. koji glase:

„Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.“

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 5.

Članak 26.

U članku 49. Pravilnika iza stavka 2. dodaju se stavci 3. i 4. koji glase:

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.“

Dosadašnji stavak 3. briše se.

Članak 27.

Iza članka 49. Pravilnika dodaje se članak 49.a koji glasi:

„Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Institutu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Institut kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.“

Članak 28.

U članku 50. Pravilnika stavak 2. mijenja se i glasi:

„Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.“

Članak 29.

U članku 51. Pravilnika dodaje se stavak 6. koji glasi:

„Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.“

Članak 30.

Iznad članka 53. Pravilnika dodaje se naslov koji glasi:

„Nejednaki raspored radnog vremena“

Članak 53. Pravilnika mijenja se i glasi:

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, 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.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

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 sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog,

odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

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

Članak 31.

Iznad članka 54. naslov briše se.

Dodaje se novi naslov iznad članka 54. koji glasi:

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 54. mijenja se i glasi:

„Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Institutu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 11.d ovoga Pravilnika, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Instituta, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Institut o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

Institut je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovnim početkom primjene.

U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Institut.

Institut je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.“

Članak 32.

Iza članka 54. dodaje se naslov i članak 54.a koji glase:

„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 54.a

„U okviru učenja temeljenog na radu u skladu s propisom o strukovnom obrazovanju, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s propisom o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana.

Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. ovoga članka povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

Osobe iz stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člancima 56. i 58. ovoga Pravilnika na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 55. ovoga Pravilnika na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“

Članak 33.

Iznad članka 55. dodaje se naslov koji glasi:

„Noćni rad i zabrana noćnog rada“

Članak 55. mijenja se i glasi:

„Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Instituta i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

Za maloljetnike zaposlene u Institutu, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

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 noćnoga rada.

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

Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, Institut je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

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 kojem slučaju 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.

U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, Institut je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.“

Članak 34.

U članku 56. stavak 2. mijenja se i glasi.

„Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.“

Dodaju se stavci 3. i 4. koji glase:

„Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.“

Članak 35.

U članku 70. stavku 1. u alineji 1. iza riječi „braka“ dodaju se riječi „ili životnog partnerstva“.

U alineji 3 iza riječi „supružnika“ dodaju se zarez te se riječi „osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu“.

U alineji 4. iza riječi „supružnika“ dodaju se zarez te riječi „osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu“.

U alineji 5. iza riječi „supružnika“ dodaju se riječi „ili životnog partnera, roditelja osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili neformalnom životnom partnerstvu“.

Iza stavka 3. dodaje se stavci 4.i 5. koji glase:

„Pod darivanjem krvi iz stavka 1. alineje 13 ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

Pravo iz stavka 1. alineje 13. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.“

Dosadašnji stavak 4. postaje stavak 6.

Članak 36.

Iza članka 70. dodaje se naslov i članak 70.a koji glase:

„Odsutnost s posla

Članak 70.a

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.“

Članak 37.

Iza članka 71. dodaje se članak 71.a koji glasi:

„Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Institut može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Institut ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.“

Članak 38.

Naslov iznad članka 73. i članak 73. mijenjaju se i glase:

„Plaća

Članak 73.

Plaća, u smislu ovoga Pravilnika, je primitak radnika koji Institut isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Institut je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:

- 1. osnovne odnosno ugovorene plaće*
- 2. dodataka*
- 3. ostalih primitaka.*

Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Pravilnika, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Institut je dužan dodatke iz stavka 3. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz članka 75. stavka 1. ovoga Pravilnika ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 3. ovoga članka, u smislu ovoga Pravilnika, su primici radnika koje Institut radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, ovoga pravilnika, akta poslodavca ili ugovora o radu.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.“

Članak 39.

Iza članka 73. dodaje se naslov i članak 73.a koji glase:

„Primici radnika na temelju radnog odnosa

Članak 73.a

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

1. primici koje Institut, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.)

2. primici koje Institut, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Pravilnika, ne smatraju se plaćom iz članka 73. ovoga Pravilnika.“

Članak 40.

Iza članka 73.a dodaje se naslov i članak 73.b koji glase:

„Način određivanja plaće

Članak 73.b

Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.“

Članak 41.

Iznad članka 74. dodaje se naslov

„Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću“

Članak 74. mijenja se i glasi:

„Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, Institut ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Nije dopušten sporazum Instituta i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.“

Članak 42.

Iza članka 74. dodaje se naslov i članak 74.a koji glase:

„Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 74.a

Institut je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ukoliko se na dan dospelosti ne isplati plaća, naknada plaća, otpremnina ili naknada za neiskorišteni godišnji odmor ili ih se ne isplati u cijelosti Institut je dužan do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

- 1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju*
- 2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.*

Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 69. ovoga Pravilnika.

Institut je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 73.a ovoga Pravilnika, ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.“

Članak 43.

Članak 75. mijenja se i glasi:

„Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Pravilnika, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu u Institutu utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

Kolektivnim ugovorom utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.

Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.“

Članak 44.

Članak 77. mijenja se i glasi:

„Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Instituta.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Visina naknade plaće utvrđuje se Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Iznimno od stavaka 4. i 5. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.“

Članak 45.

Članak 78. mijenja se i glasi:

„Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.“

Članak 46.

Članak 79. mijenja se i glasi:

„Naknada plaće je, u smislu ovoga Pravilnika, naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu ovoga Pravilnika, trošak naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Institut isplaćuje se zajedno s plaćom.“

Članak 47.

U članku 90. stavku 2. alineji 1. Pravilnika iza riječi „supružnika“ dodaju se riječi „ili životnog partnera“,.

Članak 48.

U članku 103. Pravilnika iza riječi „u paušalnom iznosu do“ brojka i riječi „500,00 kuna“ mijenja se u „100,00 eura“.

Članak 49.

U članku 108. stavku 1. Pravilnika točka 4. mijenja se i glasi:

„4. danom dostave obavijesti Institutu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnost,“

Članak 50.

Naslov iznad članka 117. Pravilnika i članak 117. brišu se.

Članak 51.

Dosadašnji članci 118. i 119. Pravilnika postaju članci 117. i 118. Pravilnika.

Članak 52.

Dodaje se novi članak 119. koji glasi:

„Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.“

Članak 53.

Članak 120. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.“

Članak 54.

U članku 121. Pravilnika iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

„Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.“

Članak 55.

Članak 126. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Otpremnina je, u smislu ovoga Pravilnika, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Institut isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Institutu, a ne smije se 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 u Institutu.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.“

Članak 56.

U članku 129. stavku 1. Pravilnika iza riječi „iz članka 128. ovoga Pravilnika“ dodaju se riječi „te potvrde, isprave, akti i druga pismena koje Institut kao poslodavac upućuje radniku“.

U stavku 3. iza riječi „odluke iz stavka 1. ovoga članka“ dodaju se riječi „te potvrde, isprave, akti i druga pismena koje Institut kao poslodavac upućuje radniku“. Iza riječi „Odluka“ dodaje se zarez te riječi „potvrda, isprava, akt i drugo pismeno koje je Institut kao poslodavac uputio radniku“.

U stavku 4. iza riječi „odluka iz stavka 1. ovoga članka“ dodaju se riječi „te potvrda, isprava, akt i drugo pismeno koje Institut kao poslodavac upućuje radniku“. Iza riječi „smatra se da je odluka iz stavka 1. ovoga članka“ dodaje se zarez te riječi „potvrda, isprava, akt i drugo pismeno koje je Institut kao poslodavac uputio radniku“, riječ „dostavljena“ mijenja se u „dostavljeno“, a iza riječi „što na odluci“ dodaje se zarez i dodaju se riječi „potvrdi, ispravi, aktu i drugom pismenu koje je Institut kao poslodavac uputio radniku“.

Članak 57.

U članku 130. Pravilnika iza stavka 2. dodaje se stavak 3. glasi:

„Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“

Članak 58.

Članak 142. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Ravnatelj će imenovati dvije osobe različitog spola koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Institut će, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“

Članak 59.

Ostale odredbe Pravilnika o radu Hrvatskog veterinarskog instituta ostaju neizmjenjene.

Članak 60.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči Instituta, u središnjici i podružnicama.

Ur.broj: Z-VI-4-2121/23.
Zagreb, 26. 05. 2023.

RAVNATELJ

Dr. sc. Silvio Špičić, v. d. ravnatelja



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljen na oglasnoj ploči Instituta u središnjici i podružnicama dana 29.05.2023., te da je isti stupio na snagu dana 07.06.2023.

RAVNATELJ

Dr. sc. Silvio Špičić, v. d. ravnatelja

