REPUBLIKA HRVATSKA INSTITUT RUĐER BOŠKOVIĆ

Javni znanstveni institut Republike Hrvatske

PRAVILNIK O RADU

*Zagreb, svibanj 2024.*

**S A D R Ž A J**

[I. OPĆE ODREDBE 1](#_Toc164329227)

[II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA 3](#_Toc164329228)

[1. Sklapanje ugovora o radu 3](#_Toc164329229)

[2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme 5](#_Toc164329230)

[3. Ugovor o radu na određeno vrijeme 5](#_Toc164329231)

[4. Rad na izdvojenom mjestu rada 6](#_Toc164329232)

[5. Rad na daljinu 9](#_Toc164329233)

[6. Dodatan rad radnika 10](#_Toc164329234)

[7. Probni rad 10](#_Toc164329235)

[III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA 12](#_Toc164329236)

[1. Zaštita i sigurnost na radu 12](#_Toc164329237)

[2. Zaštita privatnosti radnika 12](#_Toc164329238)

[IV. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD 13](#_Toc164329239)

[V. RADNO VRIJEME 14](#_Toc164329240)

[1. Puno radno vrijeme 14](#_Toc164329241)

[2. Nepuno radno vrijeme 14](#_Toc164329242)

[3. Skraćeno radno vrijeme 14](#_Toc164329243)

[4. Prekovremeni rad 15](#_Toc164329244)

[5. Raspored radnog vremena 15](#_Toc164329245)

[6. Preraspodjela radnog vremena 17](#_Toc164329246)

[7. Službeno putovanje 17](#_Toc164329247)

[VI. ODMORI I DOPUSTI 17](#_Toc164329248)

[1. Stanka 17](#_Toc164329249)

[2. Dnevni i tjedni odmor 18](#_Toc164329250)

[3. Godišnji odmor 18](#_Toc164329251)

[4. Plaćeni dopust 21](#_Toc164329252)

[5. Neplaćeni dopust 23](#_Toc164329253)

[6. Studijski dopusti 24](#_Toc164329254)

[VII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI PRIMICI RADNIKA 26](#_Toc164329255)

[VIII. OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA 27](#_Toc164329256)

[IX. ŠKOLOVANJE RADNIKA 27](#_Toc164329257)

[X. AUTORSKA DJELA STVORENA U RADNOM ODNOSU](#_Toc164329258)

[I IZUMI RADNIKA 28](#_Toc164329259)

[XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM](#_Toc164329260)

[I SUKOB INTERESA 29](#_Toc164329261)

[1. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem 29](#_Toc164329262)

[2. Sukob interesa 30](#_Toc164329263)

[XII. SUDJELOVANJE U NASTAVI 30](#_Toc164329264)

[XIII. NAKNADA ŠTETE 31](#_Toc164329265)

[1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu 31](#_Toc164329266)

[2. Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku 32](#_Toc164329267)

[XIV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA 32](#_Toc164329268)

[XV. PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA 32](#_Toc164329269)

[XVI. PRESTANAK UGOVORA O RADU 33](#_Toc164329270)

[1. Načini prestanka ugovora o radu 33](#_Toc164329271)

[2. Sporazum o prestanku ugovora o radu 34](#_Toc164329272)

[3. Otkaz ugovora o radu 34](#_Toc164329273)

[3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu 34](#_Toc164329274)

[3.2. Redoviti otkaz radnika 35](#_Toc164329275)

[3.3. Izvanredni otkaz 35](#_Toc164329276)

[3.4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora 36](#_Toc164329277)

[3.5. Savjetovanje s radničkim vijećem o otkazu 36](#_Toc164329278)

[3.6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza 36](#_Toc164329279)

[3.7. Otkazni rok 37](#_Toc164329280)

[3.8. Otpremnina 38](#_Toc164329281)

[XVII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA 38](#_Toc164329282)

[1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa 38](#_Toc164329283)

[2. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa 38](#_Toc164329284)

[3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa 40](#_Toc164329285)

[XVIII. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE](#_Toc164329286)

[I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA 40](#_Toc164329287)

[1. Zaštita od diskriminacije 40](#_Toc164329288)

[2. Zaštita dostojanstva radnika 41](#_Toc164329289)

[3. Postupak zaštite dostojanstva radnika 42](#_Toc164329290)

[XIX. OGLAŠAVANJE I OBAVJEŠĆIVANJE 44](#_Toc164329291)

[XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE 44](#_Toc164329292)

Na temelju članka 26. stavak 1. Zakona o radu (NN broj: 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 64/2023) i članka 29. stavak 3. točka 2. Statuta Instituta Ruđer Bošković, nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima koji su preuzeli prava i obveze radničkog vijeća, Upravno vijeće Instituta Ruđer Bošković je na 19. sjednici održanoj 27. svibnja 2024. godine donijelo

**PRAVILNIK O RADU**

# I. OPĆE ODREDBE

**Članak 1.**

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi, prava i obveze radnika i Instituta Ruđer Bošković (u daljnjem tekstu: Poslodavac ili Institut) u vezi radnih odnosa, mjere zaštite od diskriminacije, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

(2) Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se Institut, ali i ravnatelj kao osoba ovlaštena za zastupanje Instituta, te eventualno druge osobe koje u ime Poslodavca imaju određene ovlasti u odnosu na radnike, ovisno o smislu pojedine odredbe.

(3) Pod pojmom „neposredni voditelj“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se osoba koja je radniku neposredno nadređena (npr. voditelj laboratorija, voditelj odsjeka).

(4) Pod pojmom „voditelj ustrojstvene jedinice više razine“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se voditelj unutarnje ustrojstvene jedinice više razine koja se u hijerarhiji nalazi iznad ustrojstvene jedinice u kojoj je sistematizirano radno mjesto radnika (npr. predstojnik zavoda, voditelj odjela). Ako u hijerarhiji postoji više razina unutarnjih ustrojstvenih jedinica koje se nalaze iznad ustrojstvene jedinice u kojoj je sistematizirano radno mjesto radnika, ovaj pojam podrazumijeva voditelje svih takvih ustrojstvenih jedinica.

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

**Članak 2.**

(1) Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili s Poslodavcem ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac te na radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada (od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca) odnosno rade na daljinu.

(2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se i na osobe koje su s Poslodavcem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

**Članak 3.**

(1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) i ostalih propisa, kolektivnih ugovora, općih akata Poslodavca te ugovora o radu.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

**Članak 4.**

Svaki radnik je obvezan:

* ugovorom o radu preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada
* poslove radnog mjesta obavljati u skladu s važećim zakonima i kolektivnim ugovorima, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Poslodavca, ugovorom o radu, pravilima struke, opisom posla i nalozima nadređenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada
* racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada
* pratiti trendove iz svog područja rada te usavršavati svoja znanja i vještine
* čuvati ugled i štititi poslovne interese Poslodavca
* dolično i poslovno korektno se ponašati prema drugim radnicima, strankama, poslovnim partnerima Poslodavca, osobama zatečenim u prostoru Poslodavca te drugim osobama s kojima dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova
* izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili se nanosi šteta Poslodavcu
* čuvati poslovnu tajnu i osobne podatke o drugim radnicima, u skladu s posebnim propisima i općim aktima Poslodavca.

**Članak 5.**

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

(2) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(3) Poslodavac je dužan prema radnicima postupati na način propisan posebnim propisima, kolektivnim ugovorima, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Poslodavca, a poštujući njihova prava te dostojanstvo i privatnost.

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

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

# II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

## 1. Sklapanje ugovora o radu

**Članak 6.**

(1) Za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj sukladno posebnim propisima, kolektivnom ugovoru, Statutu Instituta te ovom Pravilniku.

(2) Iznimno, javni natječaj nije potreban u slučajevima kada je to predviđeno posebnim propisom odnosno kolektivnim ugovorom.

(3) Prije zasnivanja radnog odnosa Poslodavac može obaviti provjeru znanja vezanog uz potrebe radnog mjesta te stručnih i/ili drugih sposobnosti kandidata, a koja se može obaviti putem testiranja, provjerom vještina, provjerom praktičnog izvršavanja određenog radnog zadatka, razgovorom za posao (intervju), psihologijskim testiranjem ili na drugi odgovarajući način. Za provedbu testiranja mogu se angažirati vanjski stručnjaci.

(4) Kandidat koji u natječajnom postupku ne pristupi provjeri znanja vezanog uz potrebe radnog mjesta, više se neće smatrati kandidatom u daljnjoj provedbi natječajnog postupka.

(5) Postupak izbora kandidata za zasnivanje radnog odnosa provodi povjerenstvo koje imenuje ravnatelj. Za članove povjerenstva imenuju se radnici koji imaju stručno znanje potrebno za ocjenu kandidata u natječajnom postupku, od kojih je jedan, u pravilu, voditelj ustrojstvene jedinice unutar koje je predviđeno zapošljavanje po natječaju.

(6) Povjerenstvo iz stavka 5. ovoga članka utvrđuje listu kandidata prijavljenih na javni natječaj, utvrđuje koje prijave na natječaj su pravodobne i potpune te koji kandidati ispunjavaju formalne uvjete iz javnog natječaja, ocjenjuje stručne i/ili druge sposobnosti kandidata koji ispunjavaju uvjete natječaja te predlaže ravnatelju izbor najboljeg kandidata.

(7) Rezultat provedenog javnog natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama Poslodavca, čime se smatra da su svi prijavljeni kandidati obaviješteni o ishodu natječaja.

(8) Provedba javnog natječaja obustavit će se odlukom ravnatelja, ako:

- se na natječaj nije prijavio ni jedan kandidat

- nijedan kandidat ne ispunjava formalne uvjete natječaja, ili

- nijedan kandidat nije postigao zadovoljavajuće rezultate u postupku provjere znanja vezanog uz potrebe radnog mjesta odnosno stručnih i/ili drugih sposobnosti.

(9) Javni natječaj će se poništiti odlukom ravnatelja, ako:

- se utvrdi da je javni natječaj bio raspisan protivno važećim propisima, ili

- se zapošljavanje na radnom mjestu za koje je raspisan natječaj ne može provesti zbog bitno promijenjenih okolnosti, nastalih nakon raspisivanja javnog natječaja.

(10) Odluka o obustavi javnog natječaja odnosno odluka o poništenju javnog natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama Poslodavca.

(11) Odredbe stavaka 3.-10. ovoga članka ne primjenjuju se u slučaju provedbe natječajnog postupka za zasnivanje radnog odnosa na radnom mjestu ravnatelja te za zasnivanje radnog odnosa na znanstvenom, suradničkom ili stručnom radnom mjestu. Zasnivanje radnog odnosa na navedenim radnim mjestima uređeno je posebnim propisima i Statutom Instituta.

**Članak 7.**

(1) Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava opće i posebne uvjete za zaposlenje propisane zakonom, drugim posebnim propisima, Statutom te općim aktima Instituta.

(2) Kao posebni uvjeti za zaposlenje, ovisno o radnom mjestu, u općim aktima Instituta mogu se odrediti:

* potrebna razina obrazovanja odnosno razina cjelovite kvalifikacije
* akademski stupanj doktora znanosti određenog znanstvenog područja, polja i grane
* određena znanja i/ili vještine potrebne za obavljanje pojedinih poslova (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, druga stručna znanja i/ili vještine vezane uz djelatnost Poslodavca)
* položen određeni ispit ili posjedovanje odgovarajućih ovlaštenja i/ili uvjerenja za rad
* određeni radni staž ili radno iskustvo na određenim poslovima odnosno u određenom području i/ili polju znanosti
* posebna zdravstvena sposobnost radnika
* kriteriji za zapošljavanje na znanstvenim, suradničkim i stručnim radnim mjestima, sukladno posebnim propisima koji uređuje znanstvenu djelatnost i posebnom pravilniku Poslodavca
* uvjeti za zapošljavanje u skladu s posebnim propisima.

(3) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na određenom radnom mjestu, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

(4) Zbog specifičnih potreba posla pri zapošljavanju na pojedino znanstveno, suradničko ili stručno radno mjesto te pri zapošljavanju radi provođenja projekta ili dijela projekta, Znanstveno vijeće može odrediti da će posjedovanje određenih specifičnih znanja, vještina i/ili iskustva u obavljanju određenih poslova predstavljati prednost pri zapošljavanju. Takve specifične kompetencije objavljuju se u tekstu javnog natječaja koji se raspisuje za zasnivanje radnog odnosa.

**Članak 8.**

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

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

(3) Ako za time postoji objektivna potreba, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

**Članak 9.**

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, u sadržaju propisanom Zakonom.

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

(4) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

(5) Radnika uvodi u rad neposredni voditelj ili drugi radnik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni voditelj.

## 2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

**Članak 10.**

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

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

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

## 3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

**Članak 11.**

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen, kada za to postoji potreba, a sukladno Zakonu, posebnom propisu ili kolektivnom ugovoru.

(2) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupanjem događaja koji je određen kao uvjet za prestanak ugovora o radu.

**Članak 12.**

(1) Radnicima zaposlenima na suradničkim radnim mjestima koja se financiraju iz sredstava državnog proračuna može se produljiti ugovor o radu na određeno vrijeme za onoliko vremena koliko je trajao rodiljni i/ili roditeljski dopust, privremena nesposobnost za rad, obavljanje rukovodeće odnosno javne dužnosti ili drugi opravdani slučaj predviđen zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

(2) Opravdanim slučajem za produljenje ugovora o radu na određeno vrijeme u smislu stavka 1. ovoga članka smatrat će se nemogućnost obavljanja poslova zbog izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave ili drugih sličnih okolnosti za koje radnik nije odgovoran te boravak na neplaćenom studijskom dopustu. O razdoblju na koje se produljuje ugovor o radu odlučit će ravnatelj, na temelju zahtjeva radnika upućenog putem neposrednog voditelja i predstojnika zavoda.

(3) Odredbe stavka 1. i 2. ovoga članka mogu se na odgovarajući način primijeniti i na radna mjesta koja se financiraju iz drugih izvora, ako je takva mogućnost predviđena od strane institucije koja financira projekt, te se ugovor može produljiti za razdoblje za koje je osigurano daljnje financiranje.

## 4. Rad na izdvojenom mjestu rada

**Članak 13.**

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kojeg radnik obavlja od kuće, a iznimno uz prethodnu suglasnost Poslodavca može ga obavljati i u drugom prostoru slične namjene koji nije prostor Poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se, u pravilu, kao povremen ili privremen rad.

(3) Na izdvojenom mjestu rada mogu se obavljati poslovi koji:

* nisu fizički poslovi koje po prirodi stvari nije moguće obavljati na izdvojenom mjestu rada
* ne zahtijevaju eksperimentalni rad u laboratoriju
* ne zahtijevaju korištenje znanstvene opreme dostupne samo u prostoru Poslodavca
* ne zahtijevaju upute i nadzor nadređenih radnika koje je moguće osigurati isključivo uživo
* ne zahtijevaju suradnju s drugim radnicima ili sudionicima koju ju moguće ostvariti isključivo u prostoru Poslodavca
* ne uključuju prijem stranaka ili rad sa strankama odnosno korisnicima, osim ako je takav rad sa strankama odnosno korisnicima moguće unaprijed planirati
* ne uključuju postupanje s dokumentacijom u fizičkom obliku (prijam, rad s pismenima i otprema pismena)
* ne zahtijevaju rad s klasificiranim dokumentima sukladno propisima o zaštiti tajnosti podataka
* nisu utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi koji zahtijevaju primjenu posebnih mjera zaštite na radu.

**Članak 14.**

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada moguće je dogovoriti ili ugovoriti na zahtjev radnika ili na zahtjev Poslodavca.

(2) Radniku se na njegov zahtjev može odobriti povremeni rad na izdvojenom mjestu rada, do najviše sedam dana tijekom jednog kalendarskog mjeseca, te isto nije prenosivo u sljedeći mjesec odnosno mjesece ili iznimno privremeni rad na izdvojenom mjestu rada.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada moguće je dogovoriti ili ugovoriti i na zahtjev Poslodavca (npr. zbog raspolaganja prostornim kapacitetima Poslodavca ili uslijed posebne organizacije rada).

**Članak 15.**

(1) Radnik koji želi raditi na izdvojenom mjestu rada podnosi ravnatelju Zahtjev za rad na izdvojenom mjestu rada, koji Zahtjev je ravnatelj dužan razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada.

(2) Zahtjev radnika za rad na izdvojenom mjestu rada mora sadržavati prethodnu suglasnost njegovog neposrednog voditelja, voditelja ustrojstvene jedinice više razine i stručnjaka zaštite na radu. Zahtjevu se prilaže izjava radnika da prostor odgovara svim tehničkim i drugim uvjetima za rad na siguran način te fotografije prostora u kojem bi se obavljao takav rad i opreme za rad.

(3) Neposredni voditelj suglasit će se sa Zahtjevom za rad na izdvojenom mjestu rada ako, uzimajući u obzir prirodu poslova koje radnik obavlja i potrebe organizacije rada, ocijeni da je na takav način moguće osigurati uredno izvršavanje poslova koje radnik obavlja u traženom razdoblju.

(4) Voditelj ustrojstvene jedinice više razine suglasit će se sa Zahtjevom za rad na izdvojenom mjestu rada ako ocijeni da takvo obavljanje rada na izdvojenom mjestu neće negativno utjecati na organizaciju rada unutar ustrojstvene jedinice više razine kojom rukovodi te na vođenje suradnika (mentorstvo) odnosno vođenje suradnika na projektu.

(5) Stručnjak zaštite na radu odobrit će Zahtjev za rad na izdvojenom mjestu rada ako uvidom u izjavu radnika te priložene fotografije ocijeni da prostor u kojem bi radnik radio na izdvojenom mjestu rada odgovara uvjetima sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. U slučaju potrebe, stručnjak zaštite na radu, uz pristanak radnika i u vrijeme koje je unaprijed dogovorio s radnikom, može izvršiti pregled prostora radnika.

(6) Ako neka od osoba iz stavaka 3.-5. ovoga članka uskrati svoju suglasnost na Zahtjev za rad na izdvojenom mjestu rada, navest će razlog za to.

(7) O Zahtjevu radnika za rad na izdvojenom mjestu rada odlučuje ravnatelj. Ravnatelj će odobriti Zahtjev za rad na izdvojenom mjestu rada ako ocijeni da su ispunjeni svi uvjeti za takav rad sukladno Zakonu i ovome Pravilniku te da takva organizacija rada neće negativno utjecati na rad i opće interese Instituta.

(8) Nepotpuni Zahtjev za rad na izdvojenom mjestu rada neće se razmatrati.

**Članak 16.**

(1) U slučaju odobravanja Zahtjeva za rad na izdvojenom mjestu rada, Poslodavac i radnik ugovaraju izmjenu ugovora o radu, u skladu s odredbama Zakona koje uređuju rad na izdvojenom mjestu rada.

(2) U slučaju odbijanja Zahtjeva za rad na izdvojenom mjestu rada, ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene, Poslodavac će radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja uredno podnesenog Zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(3) Radnik koji je s Poslodavcem ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, može zatražiti od Poslodavca da prije isteka vremena na koje je ugovoren takav rad poslove ponovo obavlja u prostoru poslodavca.

**Članak 17.**

(1) Ako se rad na izdvojenom mjestu rada organizira na zahtjev Poslodavca, Poslodavac će zatražiti od radnika da ispuni odgovarajući obrazac za rad na izdvojenom mjestu rada te će se na odgovarajući način primijeniti odredbe članka 15. i 16. ovoga Pravilnika.

(2) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti (epidemija bolesti, potres, poplava, ekološki incident i sl.) 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, u trajanju najduže do 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti. Navedena organizacija rada utvrđuje se odlukom ravnatelja i može se odnositi na veći broj radnika.

**Članak 18.**

(1) Tijekom razdoblja rada na izdvojenom mjestu rada radnik je dužan:

* osigurati prisutnost na radu u trajanju od osam sati dnevno u okviru radnog vremena koje je propisano za rad u prostorima Poslodavca
* svoje radne zadatke obavljati u dogovoru s neposrednim voditeljem
* tijekom radnog vremena biti dostupan za komunikaciju putem informacijsko-komunikacijske tehnologije (elektronička pošta, telefon/mobilni telefon, video-konferencijska tehnologija i sl.), odnosno pisanim putem
* koristiti dnevni odmor
* pridržavati se primjenjivih propisa u pogledu zaštite osobnih podataka te sigurnosti podataka
* primjenjivati sve opće akte, pravila i upute Poslodavca
* opremu Poslodavca koja se koristi za rad na izdvojenom mjestu rada čuvati s pažnjom dobrog gospodarstvenika te ju koristiti u svrhu za koju mu je oprema dana, odnosno za potrebe rada
* pridržavati se svih mjera zaštite i sigurnosti na radu te obavijestiti Poslodavca o svakoj okolnosti koja mu onemogućava rad na siguran način.

(2) Ako tijekom razdoblja rada na izdvojenom mjestu rada dođe do promjene adrese na kojoj se takav rad obavlja, radnik je dužan podnijeti novi Zahtjev za rad na izdvojenom mjestu rada.

(3) Radno vrijeme i raspored radnog vremena kod rada na izdvojenom mjestu rada u pravilu je istovjetan rasporedu radnog vremena radnika, uključujući početak, završetak, dnevni i tjedni odmor i stanku, prema kojem se isti ili slični poslovi obavljaju u prostoru Poslodavca.

**Članak 19.**

(1) Nadzor nad radom radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada obavlja se na temelju komunikacije s nadređenima, praćenjem izvršenih obaveza odnosno obavljenog posla, putem podnošenja izvješća o radu i dr.

(2) Neposredni voditelji dužni su ovjeriti evidenciju o radnom vremenu čime potvrđuju izvršavanje poslova radnika za vrijeme rada na izdvojenom mjestu rada.

**Članak 20.**

(1) Institut, kada je to moguće, osigurava informatičku opremu i druga sredstva rada, potrebna za obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada.

(2) Informatička oprema iz stavka 1. ovoga članka u pravilu uključuje osobno ili prijenosno računalo (sa ili bez prihvatne stanice), monitor, miš i iznimno, druge uređaje neophodne za izvršavanje poslova, osim pisača. Pisač može biti dan na korištenje, ako to potrebe posla zahtijevaju.

(3) Radniku se za rad na izdvojenom mjestu rada osigurava pristup serveru Poslodavca na prikladan način te programi i alati kojima se inače služi u radu u prostoru Poslodavca.

(4) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada na vlastiti zahtjev može za rad koristiti vlastitu informatičku opremu, bez naknade troškova, ako ista udovoljava tehničkim zahtjevima za obavljanje poslova i uz obvezu poštivanja propisa iz područja zaštite osobnih podataka i sigurnosti podataka.

**Članak 21.**

(1) Poslodavac radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada osigurava neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu.

(2) Radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada ostvaruju pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao ostali zaposleni kod Poslodavca.

**Članak 22.**

(1) Radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada ostvaruju pravo na plaću i sva druga materijalna prava sukladno zakonu, važećim podzakonskim aktima, kolektivnim ugovorima i pravilnicima Poslodavca, u istom iznosu kao radnici koji rade u prostoru Poslodavca na odgovarajućim radnim mjestima.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla ostvaruje sukladno odredbama primjenjivih propisa.

(3) Ako je rad na izdvojenom mjestu rada ugovoren na zahtjev radnika, radnik ne ostvaruje pravo na naknadu troškova zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu.

(4) Ako je rad na izdvojenom mjestu rada ugovoren na zahtjev Poslodavca i traje duže od sedam radnih dana tijekom jednog kalendarskog mjeseca, radnik ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada za čitavo razdoblje takvog rada, u visini sukladno posebnim propisima. Naknada se isplaćuje najkasnije s isplatom plaće koja se radniku isplaćuje za prethodni mjesec.

## 5. Rad na daljinu

**Članak 23.**

(1) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu radnik samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika.

(2) S radnikom se iznimno može ugovoriti rad na daljinu, ako radnik obavlja isključivo poslove koje je moguće uspješno obavljati na način naveden u stavku 1. ovoga članka te ako je takav rad u skladu s potrebama organizacije rada kod Poslodavca. Rad na daljinu se u pravilu može obavljati samo na području Republike Hrvatske.

(3) Na odobravanje zahtjeva za rad na daljinu te na prava i obveze radnika koji rade na daljinu, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na rad na izdvojenom mjestu rada, osim odredaba koje se odnose na obvezu utvrđivanja odgovara li mjesto gdje će se rad na daljinu obavljati uvjetima sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, budući da se takav rad se ne smatra radom na mjestu rada u smislu propisa zaštite na radu.

(4) Poslodavac će radniku koji radi na daljinu uručiti pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(5) Kod rada na daljinu ne postoji **obveza Poslodavca da radniku osigura sredstva rada niti da za tu svrhu snosi troškove, kao ni da snosi troškove koje radniku nastaju zbog toga što rad ne obavlja u prostoru Poslodavca.**

## 6. Dodatan rad radnika

**Članak 24.**

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, u skladu sa Zakonom.

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

## ****7.**** Probni rad

**Članak 25.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad može trajati najviše:

* mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je uvjet završeno osnovno obrazovanje ili strukovno i umjetničko osposobljavanje (razina Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (u daljnjem tekstu: HKO) 1 ili 2)
* dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje (razina HKO-a 4.2 ili 4.1) ili završen stručni kratki studij ili program za majstore (razina HKO-a 5)
* tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij (razina HKO-a 6.sv. ili 6.st.)
* šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij (razina HKO-a 7.1.sv. ili 7.1.st.).

(3) Ako je radnik bio odsutan najmanje 10 dana, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu ili korištenja prava na plaćeni dopust, probni rad se produžuje zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s time da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od propisanog trajanja probnog roka za to radno mjesto iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Kada je ugovor o radu s radnikom sklopljen na određeno vrijeme u trajanju kraćem od godinu dana, probni rok će se ugovoriti u trajanju od jedne trećine od propisanog trajanja probnog roka iz stavka 2. ovoga članka.

(5) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rok, radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovo ugovoriti probni rad.

**Članak 26.**

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

(2) Povjerenstvo koje imenuje Poslodavac prati rad radnika na probnom radu te donosi ocjenu o zadovoljavanju na probnom radu.

(3) Ocjena zadovoljavanja na probnom radu donosi se najkasnije sedam dana prije isteka roka probnog rada i sadrži opisnu ocjenu o tome je li radnik zadovoljio na probnom radu na osnovi sljedećih pokazatelja:

* kvalitete izvršavanja povjerenih radnih zadataka
* odnosa prema radnim obvezama
* radne discipline
* radne adaptacije
* odnosa prema radnicima s kojima surađuje i prema neposrednom voditelju
* drugih bitnih okolnosti, ovisno o zahtjevima određenog radnog mjesta.

**Članak 27.**

(1) 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.

(2) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu Poslodavac daje na temelju ocjene Povjerenstva koje prati rad radnika na probnom radu.

(3) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora se dati u pisanom obliku i isti se mora obrazložiti te dostaviti radniku.

(4) Ako Poslodavac radniku otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne dostavi najkasnije do posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je 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 122. Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona.

# III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

## 1. Zaštita i sigurnost na radu

**Članak 28.**

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

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

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

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

(5) Organizacija provedbe zaštite na radu detaljnije se uređuje posebnim pravilnikom Poslodavca.

## 2. Zaštita privatnosti radnika

**Članak 29.**

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

(2) Poslodavac je dužan voditi podatke o radnicima sukladno posebnim propisima.

(3) Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi i/ili dostavlja trećim osobama osobne podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz područja rada u skladu s posebnim propisom, podatke potrebne za obračun i isplatu plaće i drugih primitaka, podatke o članovima obitelji i uzdržavanim osobama, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i ostale podatke potrebne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom prema posebnim propisima ili općim aktima Poslodavca, podatke o znanstvenom obrazovanju i znanstvenoj aktivnosti koji su potrebni za izbor na znanstveno, suradničko ili stručno radno mjesto, podatke o rezultatima, ocjenjivanju i izrečenim stegovnim sankcijama, podatke potrebne za dodjeljivanje elektroničkog identiteta na poslužitelju Poslodavca, identifikacijske iskaznice, službenog mobilnog telefona, vozila ili poslovne kartice, podatke o sudjelovanju u izvođenju nastave u suradnji s visokim učilištima, podatke o obavljanju djelatnosti koja predstavlja natjecanje radnika s Poslodavcem, podatke o zdravstvenom stanju u skladu s posebnim propisom, podatke o ozračenju izloženih radnika, podatke prikupljene korištenjem sustava videonadzora, podatke na temelju kojih se utvrđuje postojanje/nepostojanje sukoba interesa, podatke potrebne za zasnivanje i ispunjavanje ugovornih obveza prema trećima, podatke u skladu s propisima koji uređuju zaštitu na radu, podatke potrebne za ostvarenje zaštite prava intelektualnog vlasništva, podatke vezane uz službena putovanja, podatke koji se objavljuju na mrežnim stranicama Poslodavca, podatke koji se unose u evidenciju uredskog poslovanja ili druge informacijske sustave Poslodavca, podatke koji se moraju dostavljati drugim tijelima u skladu sa zakonom te podatke koji se obrađuju u posebne svrhe na temelju suglasnosti radnika.

(4) Radnici su dužni dostaviti Poslodavcu sve podatke propisane posebnim propisima odnosno podatke potrebne za reguliranje odnosa između radnika i Poslodavca.

(5) Svaku promjenu podataka iz ovoga članka radnik je dužan prijaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

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

(7) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti, a osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

**Članak 30.**

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

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

(3) Poslodavac, ovlaštena osoba ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

(4) Obrada osobnih podataka detaljnije se uređuje posebnim općim aktom Poslodavca.

# IV. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD

**Članak 31.**

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca 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.

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

(3) Poslodavac ima pravo podnijeti zahtjev Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje za kontrolu opravdanosti privremene nesposobnosti za rad.

# V. RADNO VRIJEME

## 1. Puno radno vrijeme

**Članak 32.**

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

## 2. Nepuno radno vrijeme

**Članak 33.**

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

(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada za drugog poslodavca.

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

(4) Poslodavac 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.

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

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

**Članak 34.**

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

(2) 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 ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

## 3. Skraćeno radno vrijeme

**Članak 35.**

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

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

(3) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezan je u preostalom vremenu do punog radnom vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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

## 4. Prekovremeni rad

**Članak 36.**

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

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

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

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

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi u dodatnom radu kod nekog drugog poslodavca 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.

(6) Poslodavac ne smije radniku koji kod njega obavlja dodatni rad naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

(7) Postupak određivanja prekovremenog rada kod Poslodavca uređuje se posebnim pravilnikom.

## 5. Raspored radnog vremena

**Članak 37.**

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

(2) Dnevno radno vrijeme traje osam sati, u pravilu je jednokratno i redovno počinje između 7,00 i 9,00 sati, a završava između 15,00 i 17,00 sati.

(3) Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka, radno vrijeme radnika Zaštitarske jedinice i Odsjeka zaštite od požara organizirano je u turnusima od 12 sati rada/24 sata odmora; 12 sati rada/48 sati odmora.

(4) Ako se pokaže takva potreba, moguće je pisanom odlukom Poslodavca, za određene poslove, pojedine ustrojstvene jedinice ili za pojedine radnike, privremeno ili trajno odrediti dnevni ili tjedni raspored radnog vremena drugačiji od navedenog u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(5) Iznimno, u slučaju epidemije bolesti, nastupanja elementarnih nepogoda ili u drugim sličnim opravdanim okolnostima, Poslodavac može za sve radnike privremeno odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored.

**Članak 38.**

(1) Raspored radnog vremena je u pravilu jednak, ali Poslodavac može odrediti nejednaki raspored radnog vremena.

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

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

(4) Slučajem prijeke potrebe za radom radnika iz stavka 3. ovoga članka smatrat će se one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka Poslodavac je o promjeni rasporeda dužan obavijestiti radnika u razumnom roku, do početka obavljanja posla, a čim je prije moguće.

(6) Poslodavac raspored radnog vremena može promijeniti i na pisani zahtjev radnika, pri čemu se ne primjenjuje rok iz stavka 3. ovoga članka.

**Članak 39.**

(1) Poslodavac vodi evidenciju radnog vremena.

(2) Radnici u evidenciju radnog vremena upisuju vrijeme početka i završetka rada te druge podatke u skladu s posebnim propisom. Osim putem pisane evidencije, kontrola prisutnosti na radu može se obavljati pomoću uređaja za elektroničku evidenciju (kartice ili sl.).

(3) Napuštanje radnog prostora tijekom trajanja radnog vremena dopušteno je uz dozvolu neposrednog voditelja, osim u vrijeme korištenja utvrđenog dnevnog odmora (stanke), kada dozvola nije potrebna.

## 6. Preraspodjela radnog vremena

**Članak 40.**

1. Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

## 7. Službeno putovanje

**Članak 41.**

(1) Službeno putovanje je putovanje radnika do 30 dana neprekidno, radi obavljanja poslova određenih u nalogu za službeno putovanje, a u svezi djelatnosti Poslodavca.

(2) Za svako službeno putovanje radnik treba imati od ravnatelja odobren nalog za službeno putovanje.

(3) Nakon završetka službenog putovanja radnik je dužan podnijeti obračun putnog naloga te priložiti dokaze za sve izdatke nastale na službenom putovanju.

(4) Radnik ima pravo na naknada troškova vezanih uz službeno putovanje (dnevnica, trošak prijevoza, trošak smještaja) pod uvjetima i u visini sukladno posebnim propisima.

(5) Ako zbog trajanja službenog putovanja radnik nije mogao koristiti propisani dnevni ili tjedni odmor, nakon završetka službenog putovanja ima pravo na korištenje odmora u propisanom trajanju.

(6) Postupanje vezano uz službena putovanja detaljnije se uređuje posebnim općim aktom Poslodavca.

# VI. ODMORI I DOPUSTI

## 1. Stanka

**Članak 42.**

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

(2) Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest sati, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(3) Radnik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta, ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

(4) Radnik stanku koristi u dogovoru s neposrednim voditeljem, u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.

(5) Vrijeme stanke ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(6) Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

## 2. Dnevni i tjedni odmor

**Članak 43.**

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

(3) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

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

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

## 3. Godišnji odmor

**Članak 44.**

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

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

(3) Zaposlenici koji rade u turnusima od 12 sati, godišnji odmor će koristiti kao da rade u petodnevnom radnom tjednu po osam sati dnevno.

(4) Dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

**Članak 45.**

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz prethodnog članka pribrajaju dani godišnjeg odmora primjenom sljedećih kriterija:

1. ***prema složenosti poslova:***
   * za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je uvjet doktorat znanosti 5 dana
   * za obavljanje poslova radnog mjesta I. vrste za koje je uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij (razina HKO-a 7.1.sv. ili 7.1.st.), odnosno magisterij znanosti 4 dana
   * za obavljanje poslova radnog mjesta II. vrste za koje je uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij (razina HKO-a 6.sv. ili 6.st.) 3 dana
   * za obavljanje poslova radnog mjesta III. vrste za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje (razina HKO-a 4.2 ili 4.1) ili završen stručni kratki studij ili program za majstore (razina HKO-a 5) 2 dana
   * ostali poslovi 1 dan
2. ***prema dužini radnog staža:***
   * od 6 do 11 godina 3 dana
   * od 12 do 17 godina 4 dana
   * od 18 do 23 godine 5 dana
   * od 24 do 29 godina 6 dana
   * od 30 do 35 godina 7 dana
   * preko 36 godina 8 dana
3. ***prema posebnim socijalnim uvjetima:***
   * roditelju, posvojitelju, skrbniku, za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana
   * roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana
   * osobi s invaliditetom 3 dana
4. ***prema uvjetima rada:***
   * rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je radnik u skladu s posebnim propisima izložen velikom riziku 3 dana

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

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora slijepom radniku kao i radniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom.

**Članak 46.**

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

**Članak 47.**

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svakih mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora. Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

(3) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec. Kada radniku radni odnos kod Poslodavca prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod Poslodavca.

**Članak 48.**

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

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

**Članak 49.**

(1) 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, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

**Članak 50.**

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 49. stavak 1. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 49. stavak 1. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 49. stavak 1. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) 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 i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga 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 Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(6) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljanina u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

**Članak 51.**

(1) Korištenje godišnjeg odmora radniku, na njegov zahtjev, odobrava neposredni voditelj i voditelj ustrojstvene jedinice više razine.

(2) Odobreni zahtjevi za korištenje godišnjeg odmora pohranjuju se u tajništvu ustrojstvene jedinice.

(3) Pri utvrđivanju korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te potrebe i želje radnika i mogućnosti za odmor koje su im raspoložive.

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

**Članak 52.**

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s neposrednim voditeljem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

## 4. Plaćeni dopust

**Članak 53.**

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

* sklapanja braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
* rođenja djeteta ili posvojenja djeteta 5 radnih dana
* smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka 5 radnih dana
* smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera 2 radna dana
* selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
* selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
* teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta 3 radna dana
* nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima 1 radni dan
* sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti ili za potrebe radničkog vijeća 2 radna dana
* prirodne nepogode 5 radnih dana
* darivanja krvi 2 radna dana
* odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog

obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem

prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost 3 radna dana

tijekom jedne kalendarske godine

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, za svako darivanje krvi te za svaki slučaj odsutnosti s posla iz stavka 1. alineje 12. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s neposrednim voditeljem.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s neposrednim voditeljem.

(5) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

(6) U okviru maksimalnih deset radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju, osim u slučaju iz stavka 1., alineje 8. ovoga članka.

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

**Članak 54.**

(1) Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik podnosi na odobrenje neposrednom voditelju i voditelju ustrojstvene jedinice više razine.

(2) Radnik je uz Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta dužan dostaviti vjerodostojni dokument kojim se dokazuje razlog za korištenje plaćenog dopusta (vjenčani list, rodni list, smrtni list, potvrda o darivanju krvi i sl.). Ako radnik u vrijeme podnošenja Zahtjeva ne raspolaže takvom dokumentacijom, dužan ju je dostaviti naknadno, po ishođenju iste, a najdulje u roku od 30 dana od dana nastanka slučaja.

(3) Odredbe stavaka 1. i 2. ovoga članka ne primjenjuju se na odobravanje studijskog dopusta.

## 5. Neplaćeni dopust

**Članak 55.**

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

* 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
* 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
* 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
* 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

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

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

(4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana za pružanje osobne skrbi (skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga).

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

(6) Zahtjev za korištenje neplaćenog dopusta radnik podnosi na odobrenje neposrednom voditelju i voditelju ustrojstvene jedinice više razine.

(7) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

(8) Radnik uz Zahtjev za korištenje neplaćenog dopusta dostavlja dokument kojim dokazuje razlog za korištenje neplaćenog dopusta, ako takav dokument postoji.

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

## 6. Studijski dopusti

**Članak 56.**

(1) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

* znanstvenog ili stručnog rada i usavršavanja
* suradnje na projektima
* upoznavanja s novom opremom, tehnikama ili metodama rada
* sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

(2) Odredbe ovog Pravilnika kojima se uređuju studijski dopusti ne primjenjuju se na službeno putovanje radnika u trajanju do mjesec dana.

(3) U slučaju zahtjeva radnika za dopust iz stavka 1. ovoga članka, a koji bi neprekinuto trajao duže od 30 dana, potrebna je prethodna suglasnost Znanstvenog vijeća.

**Članak 57.**

(1) Za znanstveno ili stručno usavršavanje u inozemstvu, radniku se može odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

* poslijediplomskog studija u inozemstvu
* poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu.

(2) Po svakoj od osnova i pod uvjetom iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine, a u preostalom dijelu boravka u inozemstvu mu se priznaje pravo na neplaćeni dopust.

(3) Poslodavac može, uz prethodnu suglasnost Znanstvenog vijeća, jednom u kalendarskoj godini, radniku odobriti plaćeni dopust u inozemstvu u trajanju do tri mjeseca, u skladu s člankom 56. ovoga Pravilnika.

**Članak 58.**

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

(2) Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati:

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

**Članak 59.**

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

(2) Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati:

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

**Članak 60.**

(1) Znanstveno vijeće Instituta daje suglasnost za odobrenje ili produljenje studijskog dopusta.

(2) Temeljem suglasnosti Znanstvenog vijeća Instituta iz stavka 1. ovoga članka o odobravanju studijskog dopusta odlučuje ravnatelj.

**Članak 61.**

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

(2) Izvješće iz stavka 1. ovoga članka radnik podnosi predstojniku zavoda odnosno voditelju centra putem voditelja projekta i voditelja laboratorija.

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

**Članak 62.**

(1) S radnikom čiji je zahtjev za studijski dopust odobren Poslodavac sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama za vrijeme studijskog dopusta.

(2) Ako radnik napusti znanstveno ili stručno usavršavanje bez suglasnosti Poslodavca, dužan je na zahtjev Poslodavca vratiti Poslodavcu sve troškove koje je Poslodavac imao u svezi takvog usavršavanja, osim ako ga Poslodavac ne oslobodi te obveze iz razloga više sile, teže bolesti ili nekog drugog opravdanog razloga.

(3) Odluku o oslobađanju od obveze povrata troškova Poslodavcu iz stavka 2. ovoga članka, na zahtjev radnika donosi ravnatelj, uz prethodno pribavljeno mišljenje Znanstvenog vijeća.

(4) Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi kod Poslodavca najmanje onoliko vremena koliko je proveo na usavršavanju (osim ako zbog isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme isto iz objektivnih razloga nije moguće), a u protivnom je dužan Poslodavcu nadoknaditi sve troškove koje je Poslodavac imao u svezi takvog usavršavanja.

(5) Sredstva iz prethodnog stavka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon usavršavanja.

**Članak 63.**

(1) Odredbe članaka 56.-62. ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučaju studijskog dopusta, privremenog rada u inozemstvu ili rada na terenu radnika Instituta, koji je predviđen ugovorenim nacionalnim, EU ili međunarodnim projektom i za koji su financijska sredstva osigurana tim projektom.

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

# VII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI PRIMICI RADNIKA

**Članak 64.**

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama te ostalih primitaka u skladu s tim Zakonom i općim propisom o radu.

(2) Osnovna plaća radnika je plaća koju radnik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.

(3) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu utvrđenog Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama i osnovice za obračun plaće.

(4) Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

(5) Osnovna plaća je plaća u bruto iznosu.

(6) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno odlukom Vlade Republike Hrvatske, ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za iduću godinu.

(7) Osnove i mjerila te elementi za obračun plaće pojedinom radniku utvrđuju se ugovorom o radu sklopljenim s radnikom.

(8) Osim plaće iz stavka 1. ovoga članka, radnik na temelju radnog odnosa može ostvariti primitke koji predstavljaju materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) te primitke koji predstavljaju naknadu troškova, a koje Poslodavac isplaćuje radniku u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca. Navedeni primici ne smatraju se plaćom.

**Članak 65.**

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Visina naknade plaće određuje se Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, 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.

(3) Radnik koji je izostao s posla bez opravdanog razloga nema pravo na plaću i naknadu plaće za sate izostanka.

**Članak 66.**

(1) Plaća i naknada plaće isplaćuju se jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15-tog u mjesecu, na radnikov transakcijski račun. Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

(2) 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.

**Članak 67.**

Radniku se iz vlastitih ili namjenskih prihoda Poslodavca može isplatiti novčani primitak (stimulacija) u skladu s posebnim propisom i posebnim pravilnikom Poslodavca.

**Članak 68.**

(1) Radnik može ostvariti pravo na jednokratnu novčanu nagradu za iznimne radne rezultate (bonus) koje je ostvario tijekom jedne kalendarske godine, na teret sredstava državnog proračuna, u skladu s kriterijima utvrđenim posebnim propisom.

(2) Visina novčane nagrade iz stavka 1. ovoga članka za svaku kalendarsku godinu utvrđuje se odlukom ravnatelja. Novčana nagrada iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od neoporezivog iznosa novčane nagrade za radne rezultate prema poreznim propisima.

(3) Sredstva za isplatu novčanih nagrada mogu iznositi do najviše 0,2% ukupno izvršenih rashoda za plaće za redovan rad radnika zaposlenih kod Poslodavca u prethodnoj godini u okviru svih izvora financiranja.

(4) Popis nagrađenih radnika objavljuje se na mrežnim stranicama Poslodavca, u skladu s propisom o tajnosti podataka.

# VIII. OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA

**Članak 69.**

(1) Učinkovitost rada radnika ocjenjuje se jednom godišnje za prethodnu kalendarsku godinu, u skladu sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama, posebnom uredbom Vlade Republike Hrvatske i posebnim pravilnikom Poslodavca.

(2) Ocjena učinkovitosti rada radnika je temelj za njegovo promicanje u plaći, u skladu sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama.

# IX. ŠKOLOVANJE RADNIKA

**Članak 70.**

(1) Ako Poslodavac upućuje radnika na dulje školovanje na teret sredstava Poslodavca (npr. prijediplomski studij, diplomski studij, doktorski studij ili sl.), radnik je po povratku sa školovanja dužan ostati na radu kod Poslodavca najmanje dvostruko vremena nego što je trajalo školovanje, a u protivnom je dužan vratiti Poslodavcu sredstva za školovanje proporcionalno umanjena za onoliko vremena koliko je radnik nakon završetka školovanja ostao na radu kod Poslodavca. Obveza plaćanja tih sredstava dospijeva s danom prestanka rada kod Poslodavca.

(2) Ako radnik ne završi školovanje iz stavka 1. ovoga članka, prekine ga ili odustane od školovanja te ako otkaže ugovor o radu ili mu Poslodavac otkaže ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja, dužan je Poslodavcu vratiti sva sredstva koja je Poslodavac platio za školovanje, koja obveza dospijeva danom prestanka školovanja odnosno danom prestanka rada kod Poslodavca.

(3) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se u slučaju školovanja na doktorskom studiju radnika zaposlenih na suradničkom radnom mjestu asistenta.

# X. AUTORSKA DJELA STVORENA U RADNOM ODNOSU

# I IZUMI RADNIKA

**Članak 71.**

(1) Autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu je djelo koje za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca stvori autor-radnik, izvršavajući svoje obveze iz ugovora o radu.

(2) Smatra se da je Poslodavac stekao isključiva autorska imovinska prava iskorištavanja autorskog djela stvorenog u radnom odnosu, u sadržaju i opsegu koji je potreban za ostvarenje djelatnosti koju obavlja, bez prostornog i vremenskog ograničenja, neovisno o prestanku radnog odnosa za vrijeme čijeg trajanja je djelo nastalo, osim ako je posebnim ugovorom sklopljenim između autora i Poslodavca drugačije određeno.

(3) Ako je radnik stvorio računalni program u izvršavanju svojih obveza iz ugovora o radu, Poslodavac ima sva isključiva prava iskorištavanja toga računalnog programa, bez sadržajnog, vremenskog i prostornog ograničenja, osim ako je ugovorom o radu ili posebnim ugovorom drugačije određeno.

(4) Pravo na naknadu za stvaranje autorskog djela u radnom odnosu i njegovo iskorištavanje u skladu s ovim člankom ostvaruje se primanjem plaće.

(5) Odredbe ovoga članka primjenjuju se na odgovarajući način i na autorska djela koja stvore radnici zaposleni na znanstvenim, suradničkim i stručnim radnim mjestima, u izvršavanju njihove znanstvene, istraživačke, stručne ili slične djelatnosti u okviru radnog odnosa kod Poslodavca.

**Članak 72.**

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

(2) Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, općim aktom Poslodavca ili posebnim ugovorom.

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

(4) Postupak u slučaju nastanka izuma, međusobna prava i obveze izumitelja i Poslodavca te ostala pitanja u svezi prava intelektualnog vlasništva pobliže se uređuju se posebnim pravilnikom Poslodavca.

# XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

# I SUKOB INTERESA

## 1. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

**Članak 73.**

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

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

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

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

(6) Zabrana da radnik bez odobrenja Poslodavca obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

**Članak 74.**

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

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

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

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

## 2. Sukob interesa

**Članak 75.**

(1) Poslodavac poduzima prikladne mjere za utvrđivanje, sprječavanje i uklanjanje sukoba interesa. Pravila o sukobu interesa provode se na sveobuhvatan način i primarni im je cilj spriječiti da se radnik nađe u situaciji u kojoj bi iskoristio svoje ovlasti vođen osobnim interesom.

(2) Sukob interesa postoji u situaciji kada radnik ima privatni interes koji je takve naravi da utječe ili se osnovano može smatrati da utječe ili može utjecati na nepristrano i objektivno obavljanje povjerenih mu poslova.

(3) Sukob interesa naročito mogu uzrokovati obiteljski, emotivni, politički ili nacionalni razlozi, ekonomski interesi ili drugi izravni ili neizravni osobni interesi.

(4) U postupcima nabave primjenjuju se odredbe o sprječavanju sukoba interesa sukladno zakonu koji uređuje područje javne nabave i pravilniku Poslodavca koji uređuje postupak jednostavne nabave.

**Članak 76.**

(1) Sprječavanje sukoba interesa može uključivati jedan ili više postupaka, ovisno o situaciji, na primjer:

- radnik je dužan otkloniti situaciju sukoba interesa odnosno dužan je suzdržati se od donošenja odluka ili sudjelovanja u donošenju odluka te drugog postupanja gdje bi se našao u sukobu interesa

- radnik može biti izuzet od obavljanja određenih poslova odnosno donošenja odluka u predmetu gdje bi se našao u sukobu interesa

- određeni poslovi radnika mogu se preraspodijeliti odnosno prilagoditi

- radnika koji je u sukobu interesa kao član nekog tijela ili povjerenstva zamijenit će se drugom osobom, kada je to moguće.

(2) U slučaju dvojbe o sukobu interesa zatražit će se mišljenje Etičkog povjerenstva.

# XII. SUDJELOVANJE U NASTAVI

**Članak 77.**

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

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

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

# XIII. NAKNADA ŠTETE

## 1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

**Članak 78.**

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

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

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

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

(5) Radnik je dužan odmah prijaviti štetu koju je uzrokovao odnosno za koju je saznao. Šteta se prijavljuje neposrednom voditelju.

**Članak 79.**

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

(2) Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti ili vjerodostojnog cjenika uništene ili oštećene stvari, ovisno što je za Poslodavca povoljnije, a ako visinu štete nije moguće utvrditi na taj način, utvrdit će se procjenom ili vještačenjem.

(3) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom vještaku ili drugoj stručnoj osobi.

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

**Članak 80.**

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

**Članak 81.**

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

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

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

## 2. Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

**Članak 82.**

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

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

# XIV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

**Članak 83.**

(1) Radnik stegovno odgovara za povrede svojih radnih obveza te za narušavanje ugleda Poslodavca. Stegovna odgovornost radnika utvrđuje se u stegovnom postupku.

(2) Stegovna odgovornost utvrđena u stegovnom postupku kao posljedicu može imati otkaz ugovora o radu.

(3) Radnik može stegovno odgovarati samo za djelo koje je u vrijeme počinjenja prema pravilniku o stegovnoj odgovornosti bilo propisano kao stegovno djelo i za koje je bila propisana stegovna sankcija.

(4) Sastav stegovnog povjerenstva, stegovna djela, stegovne sankcije i stegovni postupak uređuju se posebnim pravilnikom Poslodavca o stegovnoj odgovornosti.

(5) Iznimno, odgovornost radnika za ponašanje koje predstavlja diskriminaciju, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje utvrđuje se u postupku zaštite dostojanstva radnika, sukladno ovome Pravilniku.

# XV. PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA

**Članak 84.**

(1) Poslodavac može radnika privremeno udaljiti s posla (suspenzija) ako je radnik pod utjecajem alkohola ili opojnih sredstava (droga i sl.), ili ako se ne pridržava propisanih mjera zaštite na radu i nakon upozorenja neposrednog voditelja odnosno ovlaštenika Poslodavca za zaštitu na radu.

(2) Za vrijeme udaljenja iz stavka 1. ovoga članka radnik nema pravo na naknadu plaće.

(3) Poslodavac može udaljiti radnika s posla ako zbog nekih drugih okolnosti procijeni da radnik nije sposoban raditi (bolest, utjecaj lijekova, premorenost i sl.), a da bi njegov rad u takvom stanju mogao ugroziti njega, druge radnike ili treće osobe, ili dovesti do štete i sl.

(4) Za vrijeme udaljenja iz stavka 3. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće.

(5) Udaljenje iz stavaka 1. i 3. ovoga članka traje do ponovne osposobljenosti radnika za rad, u pravilu do idućeg radnog dana.

(6) Poslodavac također može privremeno udaljiti radnika s posla radi zaštite drugih radnika, trećih osoba ili imovine Poslodavca i drugih osoba, ako procijeni da postoji osnovana sumnja da radnik grubo krši svoje radne obveze ili zbog nekog razloga predstavlja opasnost za radnu okolinu (uznemiravao je drugog radnika, zatečen je u krađi ili nanošenju veće štete i sl.).

(7) Udaljenje iz stavka 6. ovoga članka može trajati do utvrđenja okolnosti slučaja odnosno do osiguranja da se takvo kršenje obveza neće ponoviti, uključujući i do prestanka ugovora o radu.

(8) Za vrijeme udaljenja iz stavka 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini sukladno Zakonu. Ako Poslodavac radniku izvanredno otkazuje ugovor o radu, radnik za vrijeme udaljenja s posla ima pravo na naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

(9) Odluku o privremenom udaljenju s posla donosi ravnatelj na temelju vlastitih saznanja ili na prijedlog neposrednog voditelja radnika, voditelja ustrojstvene jedinice više razine, osobe odgovorne za sigurnost i zaštitu, osobe odgovorne za zaštitu na radu, ovlaštenika za zaštitu na radu, ovlaštenika za zaštitu dostojanstva ili na prijedlog stegovnog povjerenstva u okviru stegovnog postupka.

# XVI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

## 1. Načini prestanka ugovora o radu

**Članak 85.**

(1) Ugovor o radu prestaje:

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

(2) Znanstveniku ugovor o radu radi odlaska u mirovinu prestaje u skladu s odredbama Zakona o visokom obrazovanju i znanostvenoj djelatnosti.

**Članak 86.**

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

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

## 2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

**Članak 87.**

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik ili Poslodavac.

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

* podatke o sporazumnim stranama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
* podatke o korištenju godišnjeg odmora
* datum prestanka ugovora o radu.

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac.

## 3. Otkaz ugovora o radu

**Članak 88.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### 3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

**Članak 89.**

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

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

**Članak 90.**

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

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

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

**Članak 91.**

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ako je u stegovnom postupku utvrđena stegovna odgovornost radnika ili je u postupku zaštite dostojanstva radnika utvrđeno ponašanje koje predstavlja diskriminaciju, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

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

(3) Upozorenje na obvezu iz radnog odnosa te mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz članka 119. stavak 1. Zakona izriče ravnatelj na prijedlog stegovnog povjerenstva ili na prijedlog ovlaštenika za zaštitu dostojanstva.

(4) Upozorenje Poslodavca na obvezu iz radnog odnosa te mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze briše se iz evidencije nakon tri godine od dana njegovog uručenja radniku te se istekom toga razdoblja smatra kao da takvog upozorenja nije bilo.

**Članak 92.**

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

(2) Iznošenje obrane radnika provodi se u okviru stegovnog postupka ili u okviru postupka zaštite dostojanstva.

### 3.2. Redoviti otkaz radnika

**Članak 93.**

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

### 3.3. Izvanredni otkaz

**Članak 94.**

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

(2) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini. Iznošenje obrane radnika provodi se u okviru stegovnog postupka ili u okviru postupka zaštite dostojanstva radnika.

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

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

### 3.4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

**Članak 95.**

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

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

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

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

### 3.5. Savjetovanje s radničkim vijećem o otkazu

**Članak 96.**

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

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

### 3.6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

**Članak 97.**

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### 3.7. Otkazni rok

**Članak 98.**

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) 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.

(3) Poslodavac može odrediti da radnik ne radi za vrijeme otkaznog roka (oslobođenje od obveze rada).

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja rodiljnog, 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 rodiljnim i 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

5. privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. točke 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost 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 nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(7) 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.

(8) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka, s time da se radniku za to vrijeme ne isplaćuje naknada troška prijevoza na posao i s posla.

**Članak 99.**

(1) Trajanje otkaznog roka određuje se sukladno odredbama Zakona.

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

### 3.8. Otpremnina

**Članak 100.**

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

(2) 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.

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

(4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(5) Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

(6) Kao staž kod istog Poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

(7) Radniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi.

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

# XVII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

## 1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

**Članak 101.**

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

## 2. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

**Članak 102.**

(1) Odluke o otkazu ugovora o radu, odluke povodom radnikovog zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa te druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa, koje Poslodavac upućuje radniku (u daljnjem tekstu: odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa), dostavljaju se radniku neposrednim uručenjem, putem pošte, putem službenog dostavljača Poslodavca, putem javnog bilježnika, ili elektroničkim putem, u skladu s ovim Pravilnikom.

(2) Ako je radnik na radu, dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa obavit će se neposrednim uručenjem radniku u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

(3) Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj odluke i dostavljač, pri čemu prilikom dostave uz dostavljača mogu biti prisutne i druge osobe koje odredi Poslodavac radi potvrde primitka. Primatelj će na dostavnici slovima naznačiti dan primitka.

(4) Ako radnik odbije potpisati primitak odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa, odluka mu se pred njim ostavlja na radnom mjestu i o tome se sačinjava službena zabilješka, koju potpisuju dostavljač i druga osoba odnosno osobe koje su tome nazočile, u kojem slučaju se dostava smatra izvršena danom kada je na navedeni način provedena dostava odluke za koju je radnik odbio potpisati primitak.

(5) Ako se radnik ne nalazi na radu ili rad ne obavlja u prostorijama Poslodavca, odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa dostavit će mu se preporučeno s povratnicom putem pošte, putem javnog bilježnika, ili putem službenog dostavljača Poslodavca, na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu.

(6) Ako dostava iz stavka 5. ovoga članka ne uspije, dostava će se odmah ponoviti na isti način. Ako niti ta ponovljena dostava ne uspije, dostava će se obaviti stavljanjem odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa na oglasnu ploču Poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom osmoga dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču, što na odluci potvrđuje radnik Pisarnice.

(7) Prilikom dostave odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa putem oglasne ploče Poslodavca vodit će se računa da se zbog zaštite osobnih podataka radnika objave samo podaci koji su nužni u odnosu na svrhu zbog koje se obrađuju, dok će se na odgovarajući način anonimizirati podaci koji se ne bi smatrali nužnim za objavu.

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

**Članak 103.**

(1) Osim na način određen člankom 102. ovoga Pravilnika, dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa može se obaviti u elektroničkom obliku, pod uvjetom:

* da se dostavlja radniku putem njegove službene adrese elektroničke pošte (*e-mail adresa*),
* da radnik ima mogućnost odluku ispisati i pohraniti, te
* da poslodavac ima dokaz da je odluku radniku dostavio odnosno da ju je radnik primio.

(2) Dostava na način određen stavkom 1. ovoga članka obavlja se unutar radnog vremena radnika, i to ako je radnik na radu. Ako je radnik odsutan s posla, dostava se obavlja na način određen člankom 102. stavcima 5. - 8. ovoga Pravilnika.

(3) Radnicima koji rade na daljinu dostava se obavlja isključivo elektroničkim putem, na službenu adresu elektroničke pošte.

## 3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

**Članak 104.**

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

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

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

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

(5) Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

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

# XVIII. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

# I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

## 1. Zaštita od diskriminacije

**Članak 105.**

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije (stavljanja u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivnoj situaciji) na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno Zakonu i posebnim propisima.

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

(3) Radnik koji smatra da je diskriminiran ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika, podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te se po takvoj pritužbi postupa na isti način kao i u povodu pritužbe za zaštitu dostojanstva.

## 2. Zaštita dostojanstva radnika

**Članak 106.**

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

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

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

(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(6) Lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čini radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka zaštite dostojanstva, a pokrene ili inicira pokretanje toga postupka.

**Članak 107.**

(1) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravanju druge radnike.

(2) Primjeri ponašanja koja mogu uzrokovati povredu dostojanstva radnika:

* zastrašivanje, vikanje, vrijeđanje, ponižavanje, podcjenjivanje, ucjenjivanje, ismijavanje, nejednaki tretman radnika
* seksualni napadi, seksualno približavanje, prijedlozi seksualne naravi
* nedodjeljivanje radnih zadataka, dodjeljivanje uvredljivih ili besmislenih zadataka, stalna kritika obavljenog posla, stalno mijenjanje uputa za rad, postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti ili dodjeljivanje poslova i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti
* odbijanje komunikacije, zabrana drugim radnicima da razgovaraju sa žrtvom, tretiranje žrtve kao da ne postoji
* uskraćivanje bitnih informacija ili namjerno davanje pogrešnih informacija vezanih uz posao
* podmetanje ili falsificiranje dokumenata iz domene rada
* prijetnje fizičkim nasiljem, fizičko nasilje
* uzimanje osobnih stvari ili sredstava rada, nanošenje štete
* širenje zlonamjernih glasina, kritiziranje privatnog života.

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

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

**Članak 108.**

(1) Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su ravnatelj i osoba koju ravnatelj za to ovlasti posebnom odlukom (u daljnjem tekstu: ovlaštenik za zaštitu dostojanstva). Poslodavac će kao ovlaštenike za zaštitu dostojanstva imenovati dvije osobe različitog spola.

(2) Poslodavac će o imenovanju ovlaštenika za zaštitu dostojanstva obavijestiti radnike u roku od osam dana od dana imenovanja.

## 3. Postupak zaštite dostojanstva radnika

**Članak 109.**

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ravnatelju ili ovlašteniku za zaštitu dostojanstva podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva.

(2) Pritužba vezana za zaštitu dostojanstva podnosi se u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

**Članak 110.**

(1) Ovlaštenik za zaštitu dostojanstva dužan je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu, utvrditi činjenično stanje i okolnosti vezane uz pritužbu te poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(2) U svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s pritužbom ovlaštenik za zaštitu dostojanstva pozvat će osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala da iznese svoju obranu, a može saslušati podnositelja pritužbe i svjedoke, obaviti suočenje, obaviti uvid u relevantnu dokumentaciju (koja može biti i u elektroničkom obliku), obaviti očevid te izvesti druge primjerene dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

(4) Svi radnici koji rade kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenikom za zaštitu dostojanstva, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku u vezi s pritužbom, koji su im poznati.

**Članak 111.**

U postupku zaštite dostojanstva osobu koja je podnijela pritužbu kao i osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala podnositelja pritužbe može zastupati opunomoćenik (odvjetnik ili druga osoba koja u skladu sa zakonom može zastupati stranku).

**Članak 112.**

(1) O saslušanju osobe koja je podnijela pritužbu, osobe za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala podnositelja pritužbe te svjedoka u postupku, ovlaštenik za zaštitu dostojanstva sastavit će zapisnik koji potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(2) O drugim radnjama u postupku ovlaštenik za zaštitu dostojanstva sastavit će zapisnik ili službenu bilješku. Službenu bilješku potpisuje ovlaštenik za zaštitu dostojanstva koji je bilješku sastavio.

**Članak 113.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

**Članak 114.**

1. Na temelju utvrđenog činjeničnog stanja ovlaštenik za zaštitu dostojanstva ocjenjuje je li pritužba osnovana odnosno je li u konkretnom slučaju došlo do uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te o tome izvještava ravnatelja.

(2) Pri ocjeni koje ponašanje predstavlja povredu dostojanstva radnika ovlaštenik za zaštitu dostojanstva uzima u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja (težinu povrede i posljedice koje iz nje proizlaze, da li se neko ponašanje ponavlja ili se dogodilo jednom, namjeru uznemiravanja, običaje u ponašanju i sl.).

(3) Ovlaštenik za zaštitu dostojanstva izrađuje pisano izvješće u kojem će:

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

(4) Ako ovlaštenik za zaštitu dostojanstva utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe u izvješću će navesti činjenično stanje slučaja, razloge zašto smatra da je došlo do uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i u čemu se ono sastoji, te predložiti ravnatelju poduzimanje neke od mjera iz članka 115. ovoga Pravilnika.

(5) Ako ovlaštenik za zaštitu dostojanstva utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe u izvješću će navesti činjenično stanje slučaja, razloge zašto smatra da nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te predložiti ravnatelju odbijanje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

(6) Ovlaštenik za zaštitu dostojanstva će svoje izvješće, osim ravnatelju, dostaviti podnositelju pritužbe i osobi protiv koje je pritužba podnesena.

**Članak 115.**

(1) Ravnatelj će na temelju prijedloga ovlaštenika za zaštitu dostojanstva poduzeti mjeru primjerenu pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva.

(2) Za ponašanje koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ovisno o težini povrede, počinitelju se može izreći:

- opomena

- upozorenje na obvezu iz radnog odnosa te mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze

- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

- otkaz ugovora o radu.

(3) Kao druga primjerena mjera smatra se postupanje koje ovisno o konkretnom slučaju osigurava da se brzo te na odgovarajući i pravičan način otkloni daljnje uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

(4) Ako je utvrđeno da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ravnatelj će na temelju prijedloga ovlaštenika za zaštitu dostojanstva donijeti odluku o odbijanju pritužbe za zaštitu dostojanstva.

# XIX. OGLAŠAVANJE I OBAVJEŠĆIVANJE

**Članak 116.**

(1) Poslodavac će pravilnike i druge opće akte sukladno Statutu, ovome Pravilniku i posebnim propisima objaviti postavljanjem na oglasnu ploču.

(2) Pod oglasnom pločom u smislu ovoga Pravilnika smatrat će se oglasna ploča utvrđena u posebnoj odluci Poslodavca.

(3) Poslodavac će pravilnike i druge opće akte također objavljivati na mrežnim stranicama Instituta.

(4) Poslodavac može obavijestiti radnike o drugim bitnim pitanjima objavom na mrežnim stranicama i/ili putem elektroničke pošte.

# XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

**Članak 117.**

(1) Postupci zaštite dostojanstva radnika započeti prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika, dovršit će se prema odredbama Pravilnika o radu Instituta od 22. listopada 2015. godine, koji je izmijenjen i dopunjen Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 23. veljače 2017. godine i Pravilnikom o II. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 4. lipnja 2020. godine (u daljnjem tekstu: Pravilnik o radu iz 2015. godine).

(2) Postupci utvrđivanja odgovornosti za obveze iz radnog odnosa započeti prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika, dovršit će se prema odredbama Pravilnika o radu iz 2015. godine.

(3) Povrede obveza iz radnog odnosa koje su počinjenje prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika, a u odnosu na koje u vrijeme stupanja na snagu ovoga Pravilnika nije pokrenut postupak utvrđivanja odgovornosti, utvrdit će se u postupku prema odredbama Pravilnika o radu iz 2015. godine.

(4) Izricanje mjere radniku za povredu obveze iz radnog odnosa koja predstavlja povredu Etičkog kodeksa počinjenu prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika i utvrđenu u mišljenju Etičkog povjerenstva, provest će se prema odredbama Pravilnika o radu iz 2015. godine.

(5) Postupci ostvarivanja prava iz radnog odnosa započeti prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika, dovršit će se prema odredbama Pravilnika od radu iz 2015. godine.

(6) Osoba ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom te osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika, imenovane prije stupanja na snagu ovoga Pravilnika, nastavljaju s radom.

**Članak 118.**

Pravni izvori koji se navode u ovome Pravilniku odnose se kako na zakone, druge propise i kolektivne ugovore koji su važeći u vrijeme donošenja ovoga Pravilnika, tako i na sve njihove kasnije izmjene i dopune odnosno nove istovrsne pravne izvore, odnosno pravne izvore koji na zakonit način zamjenjuju te pravne izvore.

**Članak 119.**

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

**Članak 120.**

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu Instituta od 22. listopada 2015. godine koji je stupio na snagu 5. studenog 2015. godine te njegove izmjene i dopune.

**Članak 121.**

(1) Ovaj Pravilnik će se objaviti na oglasnoj ploči i na mrežnim stranicama Poslodavca, dostavom radnicima elektroničkom poštom te na način propisan pravilnikom ministra nadležnog za rad.

(2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Broj: 010-3247/4-2024.

Zagreb, 27. svibnja 2024.

Predsjednik Upravnog vijeća

mr. sc. Marko Pavić

*Utvrđuje se da je Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči dana 28. svibnja 2024. godine i stupa na snagu dana 05. lipnja 2024. godine.*

Ravnatelj

dr. sc. David Matthew Smith