

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, 2015.

Na temelju članka 26. stavka 1. i članka 27. stavka 1. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 93/14.) i članka 27. i 73. Statuta, ravnateljica Ekonomskog instituta, Zagreb (dalje u tekstu: Institut), nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom Instituta, donijela je dana 9. veljače 2015. godine

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Instituta kao poslodavca, postupak i mjere zaštite zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u svezi s radom, ako ta pitanja nisu drukčije uređena posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

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

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

Članak 2.

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

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

Članak 3.

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

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

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

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

Članak 5.

Diskriminacija iz prethodnog članka ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, uvjete zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, otkaz ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca.

Članak 6.

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

Članak 7.

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

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemirivanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu

dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 8.

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

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

Članak 9.

Uznemirivanje i spolno uznemirivanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 10.

Radnik koji smatra da je povrijeđeno njegovo dostojanstvo uznemirivanjem ili spolnim uznemirivanjem ima pravo tražiti od ravnatelja Instituta zaštitu svog dostojanstva.

Osim ravnatelju, pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva, radnik može podnijeti i osobi, koju za te svrhe posebno ovlasti ravnatelj.

Temeljem podnijete pritužbe iz prethodnog stavka ravnatelj ili ovlaštena osoba iz prethodnog stavka je obvezan nakon zaprimanja pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, istu ispitati te ako utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemirivanja ili spolnog uznemirivanja.

Članak 11.

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

Članak 12.

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

Članak 13.

Postupak i svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštenik će:

- ispitati radnika koji je podnio pritužbu
- ispitati osobu ili osobe protiv kojih je pritužba podnesena
- utvrditi način i okolnosti uznemiravanja
- izvesti i druga ispitivanja ili dokazivanja u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.

O radnjama iz stavka 2. ovog članka, sastavljaju se zapisnici koje potpisuje ovlaštenik te osoba koja je ispitana. Ako su prikupljanju podataka o uznemiravanju bile prisutne i druge osobe (punomoćnik radnika, sindikalni povjerenik ili drugi), zapisnički se isti evidentiraju te se mogu supotpisati u zapisnik.

Ako se u postupku dođe do osnova sumnje da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, ovlaštenik će odmah o tome obavijestiti ravnatelja te će se poduzeti hitne mjere za sprečavanje nastavka ili mogućnosti nastavka uznemiravanja.

Članak 14.

Svi podaci i isprave utvrđeni i prikupljeni u postupku su tajni i za njihovu je tajnost odgovoran ovlaštenik, kao i sve osobe koje su sudjelovale u postupku. Na čuvanje tajne moraju prethodno biti upozoreni svi sudionici postupka što mora biti konstatirano u zapisnicima. Spisi se označavaju odgovarajućim stupnjem tajnosti. Za povrede tajne, radnici stegovno odgovaraju.

ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 15.

Institut se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, osobito: održavati uređaje, opremu i mjesto rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, te odmah obavijestiti Institut o događaju koji predstavlja moguću opasnost, kao i provoditi druge propisane mjere.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 16.

Radnici su obvezni Institutu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi u Institutu.

Svi podaci koji se prikupljaju ili vode o radnicima predstavljaju tajnu i mogu se koristiti samo za potrebe Instituta.

Podaci se dostavljaju samo onima i koriste od onih trećih osoba koje su za to ovlaštene temeljem zakonskih propisa.

Ostalim osobama podaci se mogu davati samo po zahtjevu i pisanom odobrenju radnika.

Ravnatelj Instituta imenuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena prikupljati osobne podatke o radnicima, koristiti ih i dostavljati trećim osobama.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 17.

Radnik ne smije bez odobrenja Instituta za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Institut, niti smije biti vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove iz djelatnosti Instituta.

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

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu, odnosno poštujući pri tome razuman rok za otkaz odobrene suradnje iz st. 1. ovog članka.

Članak 18.

Institut i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnoj utakmici s Institutom, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se natječe s Institutom.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 19.

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

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

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

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 20.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

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

Članak 21.

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

Članak 22.

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

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

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

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 23.

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

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

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 24.

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

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

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

STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 25.

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

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

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

RADNO VRIJEME

Članak 26.

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

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 27.

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

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

PREKOVREMENI RAD

Članak 28.

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

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno niti duže od 180 sati godišnje.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 29.

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

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

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

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

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 30.

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

Dnevno radno vrijeme traje osam sati, s početkom između 8.00 i 10.00 sati i završetkom između 16.00 i 18.00 sati.

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

ODMORI

Članak 31.

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

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

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

GODIŠNJI ODMOR I DOPUSTI

Članak 32.

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

Četiri tjedna iz prethodnog stavka ovoga članka predstavlja 20 (dvadeset) radnih dana.

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

Članak 33.

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

- I. prema složenosti poslova:
 - poslovi za koje se traži doktorat znanosti (dr.sc.) 5 dana
 - poslovi VSS i magisterij znanosti (mr.sc.) 4 dana
 - poslovi VŠS 3 dana
 - poslovi SSS 2 dana
 - ostali poslovi 1 dan

- II. prema dužini radnog staža:
 - od 6 do 12 godina 3 dana
 - od 12 do 18 godina 4 dana
 - od 18 do 24 godina 5 dana
 - od 24 do 30 godina 6 dana
 - od 30 do 36 godina 7 dana
 - preko 36 godina 8 dana

- III. prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana
 - roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana
 - invalidu 3 dana

- IV. prema uvjetima rada:
 - za poslove s izvorima opasnosti: rukovanje plinskom kotlovnicom - 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute nije drugačije određeno.

Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Instituta.

STUDIJSKI DOPUST I SLOBODNA STUDIJSKA GODINA (SABBATICAL)

Članak 34.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja u zemlji ili inozemstvu, odnosno sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija. (dalje u tekstu: studijski dopust)

Studijski dopust može se odobriti ako je predviđen planom Instituta za te svrhe.

Radniku u znanstvenom zvanju može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) prema uvjetima utvrđenim ovim Pravilnikom, posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

Radnik Instituta može koristiti slobodnu studijsku godinu (sabbatical) jednom u svakih sedam godina i to nakon šest godina neprekidnog rada u Institutu.

Uz molbu za odobravanje slobodne studijske godine radnik treba priložiti razrađeni plan rada.

Za vrijeme slobodne studijske godine (sabbaticala) radnik u znanstvenom zvanju ima pravo na plaću u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, u koji prosjek se ne uključuju isplaćene dodatne plaće.

U roku od mjesec dana od isteka slobodne studijske godine (sabbaticala) radnik je dužan ravnatelju podnijeti pisano izvješće o radu i rezultatima koje je postigao tijekom slobodne studijske godine (sabbaticala), o čemu ravnatelj obavještava Znanstveno vijeće Instituta.

Odluku o studijskom dopustu i slobodnoj studijskoj godini (sabbicalu) donosi ravnatelj Instituta.

PLAĆENI DOPUST

Članak 35.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše sedam radnih dana godišnje za važne osobne potrebe, osobito za:

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

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

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 36.

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

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj Instituta.

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

PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 37.

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

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

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

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

Članak 38.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće:

- za rad noću,
- za prekovremeni rad,
- za rad u posebnim uvjetima,
- za rad subotom,
- za rad nedjeljom,
- za rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, te u drugim slučajevima određenim kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

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

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

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

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

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

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

Članak 40.

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

Radnik ima pravo na terenski dodatak, na naknadu za odvojeni život, naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla, te naknadu za korištenje privatnog automobila.

Radnik ima pravo i na druga materijalna prava, primjerice: jubilarnu nagradu, božićnicu, dar na djecu i dr. kada je to određeno kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 41.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Institut drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Instituta,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 42.

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

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 43.

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

Redoviti otkaz

Članak 44.

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

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

Članak 45.

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

Članak 46.

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

Članak 47.

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

Redoviti otkaz radnika

Članak 48.

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

Izvanredni otkaz

Članak 49.

Institut i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 50.

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

Članak 51.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 52.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 53.

Otkaz mora imati pisani oblik i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Otkazni rok

Članak 54.

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

Članak 55.

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

Članak 56.

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

Članak 57.

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

Otpremnina

Članak 58.

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

Članak 59.

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

Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u većem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovog članka.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 60.

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

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

Članak 61.

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

Članak 62.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 63.

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

Članak 64.

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

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

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

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

Članak 65.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 66.

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

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 67.

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

Članak 68.

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

Odgovornost Instituta

Članak 69.

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

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

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 70.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 71.

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

Članak 72.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 30. lipnja 2010. godine.

Članak 73.

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

Klasa: 112-01/15-01/02

Ur. broj: 251-467-01-15-3



Ravnateljica

Dubravka Jurlina Alibegović

dr. sc. Dubravka Jurlina Alibegović

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči i intranetu Instituta dana 30. siječnja 2015. godine, te je stupio na snagu dana 9. veljače 2015. godine.