

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/2014) i članka 20. Statuta Instituta za medicinska istraživanja i medicinu rada, nakon savjetovanja i suglasnosti sindikalnog povjerenika, Upravno vijeće Instituta na sjednici održanoj dana 25. studenoga 2015. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU INSTITUTA ZA MEDICINSKA ISTRAŽIVANJA I MEDICINU RADA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada u Institutu za medicinska istraživanja i medicinu rada (u daljnjem tekstu: Institut), te prava i obveze iz radnog odnosa: zasnivanje radnog odnosa, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, provjeravanje sposobnosti radnika za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, prestanak ugovora o radu i zaštita prava iz radnog odnosa.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu povoljnije uređeni ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili Zakonom o radu.

Na prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, koji nisu regulirani ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, odredbe Zakona kojim se uređuju poslovi znanosti i odredbe važećeg kolektivnog ugovora koje se odnose na radnike Instituta.

Članak 2.

Ovaj Pravilnik primjenjuje se kako na radnike koji sklope ugovor o radu na neodređeno vrijeme, tako i na radnike koji sklope ugovor o radu na određeno vrijeme, koji rade s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca, te pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 4.

Ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 5.

Radnik obavlja poslove na radnom mjestu utvrđenim Pravilnikom o ustroju i nazivima radnih mjesta Instituta te ugovorom o radu.

Pored poslova iz ranijeg stavka ovog članka, radnik je dužan obavljati i druge poslove po nalogu ravnatelja Instituta koji ulaze u djelokrug poslova pojedinog radnog mjesta.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Radni odnos zasniva se pisanim ugovorom o radu sklopljenim između Instituta kao poslodavca i radnika koji zadovoljava potrebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene Pravilnikom o ustroju i nazivima radnih mjesta u Institutu, a temeljem provedenog javnog natječaja nakon pribavljene suglasnosti Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta.

Radni odnos zasniva se pisanim ugovorom o radu sklopljenim između Instituta kao poslodavca i radnika koji zadovoljava potrebne uvjete propisane javnim natječajem, a temeljem suglasnosti Upravnog vijeća Instituta kada se radi o radnim mjestima čija je plaća osigurana i isplaćuje se iz vlastitih prihoda Instituta.

Ukoliko su zakonskim ili drugim propisima određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Članak 7.

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe o:

1. strankama, njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada
3. nazivu ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora kad se radi o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Institut
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto odredbi iz točke 6., 7., 8., i 9. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće zakone, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik.

Članak 8.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane usuglasile o bitnim sastojcima ugovora te ga vlastoručno potpisale.

Ugovor o radu potpisuju ravnatelj i radnik.

Ugovor o radu kojim ravnatelj zasniva radni odnos u Institutu u ime poslodavca potpisuje predsjednik Upravnog vijeća Instituta.

Članak 9.

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

Ugovor o radu, odnosno potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve bitne uglavke sukladne Zakonu.

Članak 10.

Prije stupanja na rad Institut mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i organizacijom rada te zaštitom na radu, koji se moraju na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

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

Članak 12.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu Institut ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom i ovim Pravilnikom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme i to onda kad je prestanak radnog odnosa uvjetovan unaprijed utvrđenim objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Institut je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Institut sa radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko za to postoji objektivni razlog, a koji mora biti naveden u ugovoru.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog radnika ili drugih objektivnih razloga pa je dopušteno Zakonom ili Kolektivnim ugovorom. Pri tome se smatra da je svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme, a koja utječe na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ograničenja iz stavka 3. i 4. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu na određeno vrijeme kao ni na ugovore o radu na određeno vrijeme koji se zaključuju sukladno odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovog članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.

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

III. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 15.

Institut je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika se štiti od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju poslova.

Ravnatelj Instituta će posebnom odlukom, u skladu s odredbama Zakona o radu, imenovati radnika koji je, osim njega, ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 16.

U slučaju postojanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, radnik može dostaviti pritužbu ravnatelju Instituta ili osobi koju ovlasti ravnatelj.

Članak 17.

Ravnatelj, odnosno osoba koja je za to ovlaštena temeljem odredbe članka 15. ovog Pravilnika, dužna je najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu te u slučaju ako utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka istog.

Ovlaštena osoba predlaže ravnatelju Instituta, ovisno o okolnostima slučaja, sljedeće mjere protiv osobe koja je uznemiravala radnika, a radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja:

- usmenu opomenu,
- pismeno upozorenje na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- otkaz ugovora o radu.

Nakon izrečene mjere i akta o odgovornosti prema radniku koji je uznemiravao, radnik ima pravo prigovora Upravnom vijeću Instituta u roku od osam dana od dana izricanja mjere.

Članak 18.

Ako ravnatelj ili osoba koja je za to ovlaštena temeljem odredbe članka 15. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom. Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na nadoknadu plaće u visini kao da je radio.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Institut zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu osobi iz članka 15. ovog Pravilnika, te ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Članak 19.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnim.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 20.

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

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

Članak 21.

Osobni podaci radnika, kao i podaci vezani za njihovu nastavnu, znanstvenu, te stručnu djelatnost, smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama na način utvrđen zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka smije prikupljati ravnatelj, rukovoditelj odjela za pravne, kadrovske i opće poslove i osoba koju ravnatelj posebno ovlasti.

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Prije sklapanja ugovora o radu

Članak 22.

Prije sklapanja ugovora o radu za određene poslove provjerava se sposobnost radnika za obavljanje tih poslova putem testiranja i/ili razgovorom i sl.

U slučaju negativnog rezultata provjere, neće se sklopiti ugovor o radu, a ravnatelj Instituta donest će odluku o poništenju natječaja koju je dužan objaviti u Narodnim novinama.

Probni rad

Članak 23.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Ako se ugovori probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, ugovara se probni rad za sve poslove, osim za poslove na suradničkom radnom mjestu asistenta - znanstvenog novaka.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu.

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

Članak 25.

Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika na probnom radu vrši Ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti, s time da mora imati najmanje isti stupanj stručne sprema kao i zaposlenik čija se radna sposobnost provjerava.

Članak 26.

Ako se ocjena probnog rada ne donese do njegovog isteka, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Na osnovi negativne ocjene rezultata rada koja je donesena jer radnik nije zadovoljio na probnom radu, pokrenuti će se postupak redovnog otkaza ugovora o radu sukladno Zakonu.

Članak 27.

Institut je dužan radniku omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a sve u skladu s mogućnostima i potrebama rada.

U slučajevima promjene ili uvođenja novog načina, odnosno organizacije rada, Institut je dužan omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad, prema potrebama i mogućnostima za rad.

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

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 28.

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

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

Ukoliko zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknade plaće te prestanku ugovora o radu.

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

VI. RADNO VRIJEME

Članak 29.

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

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

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

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 30.

Ugovor o radu može se sklopiti na puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno, a o rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj Instituta, koji je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

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

Članak 31.

Ukoliko priroda posla i organizacija rada to omogućava, ravnatelj Instituta može odobriti radniku rad kraći od punog radnog vremena, u kojem slučaju radnik ima sva prava i obveze radnika koji radi s punim radnim vremenom.

Ravnatelj Instituta može, zbog potrebe posla, odnosno organizacije rada ili iz drugih razloga odrediti za pojedine djelatnike drukčiji početak i završetak radnog vremena, pod uvjetom da odrade puno radno vrijeme.

Radnik je dužan obavijestiti ravnatelja Instituta najkasnije u roku od 3 radna dana prije svakog odlaska na terenska istraživanja, odnosno službena putovanja koja podrazumijevaju izbivanje s radnog mjesta.

Prekovremeni rad

Članak 32.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev ravnatelja Instituta i/ili neposredno nadređenog predstojnika/rukovoditelja/voditelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ukoliko radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 33.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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 dulje od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ukoliko 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.

Članak 34.

Rad u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 35.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta koju koristi u dogovoru s neposrednim rukovoditeljem u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Dnevni odmor

Članak 36.

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

Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ukoliko se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način predviđen u stavku 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

Godišnji odmor

Članak 38.

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

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.

Radnik ima pravo koristiti tri puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja Instituta ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana prije.

Članak 39.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka (20 radnih dana) dodaju se dani koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

a) prema složenosti poslova

- poslovi za koje se traži dr.sc. 5 radnih dana
- poslovi VSS i mr.sc. 4 radna dana
- poslovi VŠS 3 radna dana
- poslovi SSS 2 radna dana
- ostali poslovi 1 radni dan

b) prema dužini radnog staža

- od 6 do 12 godina 3 radna dana
- od 12 do 18 godina 4 radna dana
- od 18 do 24 godine 5 radnih dana
- od 24 do 30 godina 6 radnih dana
- od 30 godina do 36 godina 7 radnih dana
- preko 36 godina radnog staža 8 radnih dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete s težim smetnjama u razvoju 3 radna dana

d) prema posebnim zdravstvenim uvjetima

- radniku s invaliditetom 3 radna dana
- slijepom radniku 5 radnih dana

Članak 40.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.

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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, odnosno najkasnije do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 41.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te plaćeni dopust.

Članak 42.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje spomenutog prava iz stavka 1., ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora utvrđenog u člancima 38. i 39. ovog Pravilnika.

Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Radnici koji su koristili neplaćeni dopust ili su im s druge osnove mirovala prava i obveze iz radnog odnosa, po povratku na rad ne moraju iznova raditi 6 mjeseci da bi ostvarili pravo na godišnji odmor.

Mirovanje prava ne znači prekid radnog odnosa, tako da se povratkom na rad sva prava i obveze uspostavljaju, a prethodni rad kod poslodavca uračunava u neprekinuti rad.

Članak 43.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

U slučaju prestanka ugovora o radu, Institut je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Navedena naknada određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 44.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveza rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrt člana uže (supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka) obitelji 5 radnih dana

- smrt člana šire obitelji (brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika) 2 radna dana
- elementarnih nepogoda u domaćinstvu zaposlenika 5 radnih dana
- pripremu doktorskog rada 3 radna dana
- teže bolesti člana uže obitelji 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim natjecanjima priredbama 1 radni dan
- selidbe u istom mjestu 1 radni dan
- dobrovoljno darivanje krvi 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima 2 radna dana

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

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

Prvi dan plaćenog dopusta za dobrovoljno darivanje krvi radnik je dužan koristiti na dan darivanja krvi, a drugi dan plaćenog dopusta najkasnije u roku od 30 dana od dobrovoljnog darivanja krvi.

Neplaćeni dopust

Članak 45.

Ravnatelj može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust ako njegovo sudjelovanje u procesu rada i obavljanju poslova nije prijeko potrebno u vrijeme kada traži dopust u skladu sa zakonom o radu i granskim kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Studijski dopusti

Članak 46.

U interesu unapređenja znanstvenog rada u Institutu radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust u trajanju do dvije godine radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja u drugoj ustanovi u Hrvatskoj ili inozemstvu;
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

Zahtjev za dopust iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o zamjenama u radnim obvezama.

Radniku se dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Instituta.

Dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava ravnatelj Instituta, nakon prethodne suglasnosti Znanstvenog vijeća.

Nakon povratka sa studijskog dopusta radnik je dužan predati izvještaj o dopustu Ravnatelju Instituta i Znanstvenom vijeću Instituta.

Naknade plaće za vrijeme trajanja plaćenih dopusta iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini prosječne plaće radnika koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 47.

Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu radnicima u suradničkom ili znanstvenom radnom mjestu može se jednom odobriti dopust najdulje do dvije godine.

Radnici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavka 1. ovog članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju do jedne godine.

Ako radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti Instituta, dužan je vratiti sve troškove koje je Institut imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi u Institutu najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom obvezan je Institutu nadoknaditi sve troškove. Navedena sredstva proporcionalno se umanjuju vremenu provedenom na radu nakon usavršavanja.

Dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava ravnatelj, nakon prethodne suglasnosti Znanstvenog vijeća, a izvještaj o dopustu podnosi se ravnatelju Instituta i Znanstvenom vijeću Instituta.

Članak 48.

Radnicima na znanstvenom i suradničkom radnom mjestu može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi:

- upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada
- korištenja instrumenata kojih nema u Institutu, a potrebni su radniku u radu
- suradnje na projektu.

Studijska-znanstvena godina (sabbatical)

Članak 49.

Radnik koji radi na znanstvenom radnom mjestu ima pravo na plaćeni dopust - slobodnu studijsku/znanstvenu godinu (sabbatical) radi znanstvenog usavršavanja u trajanju od najduže godine dana.

Odluku o korištenju slobodne studijske/znanstvene godine (sabbatical) donosi ravnatelj Instituta temeljem suglasnosti Znanstvenog vijeća Instituta.

Za vrijeme korištenja slobodne znanstvene godine radnik prima naknadu osnovne plaće.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnici na znanstvenim radnim mjestima imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon šest neprekinutih godina rada na Institutu.

Ukoliko radnik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja slobodne studijske/znanstvene godine dužan je Institutu nadoknaditi troškove.

VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S INSTITUTOM

Članak 50.

Radnik ne smije bez odobrenja ravnatelja Instituta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Institut (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog 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 iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Instituta iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Institut saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

Institut može odobrenje iz stavka 1., odnosno 4. ovoga članka opozvati u svako vrijeme.

Članak 51.

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

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti na razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 52.

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

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Institut je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec. Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 53.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Institutu, dužan je štetu naknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. 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. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 54.

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.

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

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

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 55.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Institut i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,

6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 56.

Institut kao poslodavac može otkazati ugovor o radu, uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz, poslovno uvjetovani otkaz, osobno uvjetovani otkaz ili otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika), ako za to ima opravdani razlog, uz uvjete propisane važećim zakonskim odredbama.

Članak 57.

Radniku se može otkazati ugovor o radu 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 ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 58.

Ukoliko radnik smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa ima pravo pismenim putem zahtijevati od Instituta ostvarenje tog prava, odnosno ostvarivati zaštitu povrijeđenog prava pred stvarno i mjesno nadležnim sudom.

Postupak za zaštitu prava iz radnog odnosa radnik pokreće pismenim putem zahtjevom ravnatelju Instituta.

Na odgovor ravnatelja Instituta radnik ima pravo prigovora Upravnom vijeću Instituta.

XII. DOSTAVLJANJE

Članak 59.

Dostavljanje ugovora o radu, otkaza, poziva, odluka, obavijesti, rješenja i drugih pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza na radu, vrši se neposrednim uručivanjem radniku ili preporučenim pismom na posljednju adresu koju je prijavio Institutu.

Ukoliko radnik odbije primiti dostavu ili ako adresa nije poznata ili dostava putem pošte nije uspjela, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Instituta.

Protekom 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči u smislu prethodnog stavka, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Odbijanje primitka pismena iz stavka 1. ovoga članka može se utvrditi u nazočnosti dva svjedoka i tada se smatra da je dostavljanje izvršeno.

XIII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 60.

Radniku za njegov rad pripada pravo na plaću koja se isplaćuje do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Institut je dužan radniku uručiti obračun plaće iz Centralnog obračuna plaća u Registru javnih službenika.

Institut je dužan radniku kojemu se plaća isplaćuje iz vlastitih sredstava Instituta uručiti obračun plaće.

Kriterij za određivanje ukupne plaće, način obračuna i isplate plaće, te ostali bitni elementi sustava plaća, utvrđuju se na temelju važećih zakonskih i provedbenih propisa, te akata Ministarstva nadležnog za poslove znanosti, koji se odnose na plaće službenika i namještenika u javnim službama.

Članak 61.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovicu plaće određuje Vlada Republike Hrvatske posebnom odlukom.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću jesu: dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća, uvećanja plaća radnicima sa stečenim akademskim stupnjem magistra znanosti i doktora znanosti.

Članak 62.

Pravilnikom o načinu raspodjele vlastitih prihoda ostvarenih na tržištu od obavljanja vlastite djelatnosti (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se način korištenja i raspodjela vlastitih prihoda koje Institut ostvaruje na tržištu od obavljanja poslova vlastite djelatnosti. Za donošenje navedenog Pravilnika potrebna je suglasnost sindikalnog povjerenika Instituta, a Pravilnik donosi Upravno vijeće Instituta.

Plaće radnika na vlastitim приходima Instituta, uvećanje plaća i položajni dodaci radnika koji se isplaćuju iz vlastitih prihoda Instituta regulirani su *Pravilnikom*.

Radnici koji svoje osnovne poslove iz ugovora o radu obavljaju u punom opsegu nisu dužni obavljati dodatne poslove za tržište.

Pravo na uvećanu plaću

Članak 63.

Kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog opravdanog razloga radi u dane blagdana, subotom, nedjeljom, noću, prekovremeno ima pravo na uvećanje plaće i to:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10%

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Naknade plaće

Članak 64.

Radniku pripada naknada plaće kada je iz opravdanih razloga predviđenih zakonom ili drugim općim aktima Instituta bio spriječen raditi.

Članak 65.

Radniku pripada naknada plaće u visini njegove plaće koju bi dobio da je radio, za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga upućuje Institut,
- plaćenog dopusta,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- za vrijeme sistematskih pregleda i odlaska u ambulantu,
- za vrijeme zastoja u poslu za koje nije kriv radnik,
- državnih blagdana, praznika i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- drugih slučajeva utvrđenih drugim propisima.

Naknada za slučajeve iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio redovito radno vrijeme uz normalan rad.

Članak 66.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Za bolovanje zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu naknada se isplaćuje u 100% iznosu plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Članak 67.

Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad – bolovanje preko 42 dana, za vrijeme porodnog dopusta, kod rada sa skraćenim radnim vremenom (za polovicu radnog vremena) zaposleniku pripada naknada (na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) koja je regulirana propisima o zdravstvenom osiguranju.

Otpremnine

Članak 68.

Prilikom odlaska u mirovinu zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 69.

Za službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu radniku pripadaju naknada prijevoznih i drugih troškova, naknada iznosa hotelskog računa za noćenje i dnevnica.

Visina dnevnice određuje se Kolektivnim ugovorom.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Ukoliko radnik ima plaćen smještaj tj. noćenje i prehranu, pripada mu 30% dnevnice. Dnevnicu za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

Naknada za korištenje privatnog osobnog vozila u službene svrhe

Članak 70.

Radnik kojem je temeljem odluke ravnatelja odobreno korištenje vlastitog osobnog vozila za službene svrhe, ima pravo na naknadu troška u iznosu od 2,00 kune za svaki prijeđeni kilometar.

Terenski dodatak

Članak 71.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 72.

Radnik ima pravo na naknadu troška mjesnog javnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla, a sukladno odredbama važećeg Kolektivnog ugovora.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se unaprijed za sljedeći mjesec, a sukladno odredbama važećeg Kolektivnog ugovora.

Ostala materijalna prava

Članak 73.

Ostala materijalna prava zaposlenika (otpremnine kod umirovljenja, pomoć za slučaj smrti, pomoć u slučaju bolovanja duljeg od 90 dana, regres, božićnica, dar u prigodi dana Sv. Nikole, jubilarne nagrade, sistematski pregledi, osiguranje od posljedica nesretnog slučaja i dr.) utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.

XIV. PRAVA I OBVEZE SINDIKALNIH POVJERENIKA

Članak 74.

Sindikato samostalno odlučuje o načinu zastupanja radnika kod Poslodavca.

Sindikalni povjerenici imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova Sindikata te drugih zaposlenika, osim ako se oni tome izričito ne protive.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 2. ovog članka, te pristup podacima važnim za ostvarivanje toga prava.

Sindikalni povjerenik mora prava iz stavka 2. ovog članka ostvarivati na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 75.

Sindikato je dužan obavijestiti pisanom obaviješću Poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika, odnosno sindikalnog povjerenika odmah po njegovu imenovanju.

Sindikato je dužan obavijestiti pisanom obaviješću Poslodavca o imenima sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu prema Zakonu o radu.

Članak 76.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i u razdoblju od 6 mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti, Poslodavac može otkazati ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.

Ako se Sindikat u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

Ako Sindikat uskrati suglasnost na otkaz, Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

XV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 77.

Institut prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz područja rada.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom prikupljaju se, obrađuju i koriste osobni podaci radnika, podaci o školovanju, stručnoj spremi, radnom stažu, podaci o prijašnjim zaposlenjima i sl.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Osobni podaci radnika kao i podaci vezani uz njihovu nastavnu, znanstvenu i stručnu djelatnost smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama na način utvrđen Zakonom o radu.

Ravnatelj Instituta posebnom će odlukom imenovati radnika koji je ovlašten nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Članak 78.

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

XVI. ZAVRŠNE I PRIJELAZNE ODREDBE

Članak 79.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje. Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje važiti *Pravilnik o radu* donesen 02. lipnja 2010. godine i Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika donesen 02. lipnja 2010. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika donesen 22. listopada 2013. godine.

Članak 80.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Instituta za medicinska istraživanja i medicinu rada.

Klasa: 01-13/15-03/2

Ur.broj: 100-19/15-1

Predsjednik Upravnog vijeća

prof.dr.sc. Stipan Jonjić, dr.med.

Utvrdjuje se da je Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči Instituta dana 25. studenoga 2015. godine te da je isti stupio na snagu dana 3. prosinca 2015. godine.

Ravnateljica Instituta
Dr.sc. Ana Lucić Vrdoljak