

Klasa: 01-13/23-03/1

Urbroj: 100-02/23-1

Na temelju članka 31. Statuta Instituta za medicinska istraživanja i medicinu rada, a u svezi članaka 26. i 27. Zakona o radu (dalje u tekstu Zakon) (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), Upravno vijeće Instituta na sjednici održanoj dana 07. studenoga 2023. donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu; zaštita života, zdravlja i privatnosti zaposlenika; probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; plaće; materijalna prava zaposlenika; zabrana natjecanja zaposlenika s Institutom; naknada štete; prestanak ugovora o radu; ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa zaposlenika Instituta, uključujući postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije.

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

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Institutu, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje

radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili posebnim pravilnikom.

Članak 4.

(1) Kad se u Institutu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim zaposlenikom, Institut o potrebi zasnivanja radnog odnosa obavještava nadležno Ministarstvo i traži suglasnost radi zasnivanja radnog odnosa.

(2) Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj, osim u slučajevima predviđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije).

(3) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(4) Institut može oglas o zasnivanju radnog odnosa objaviti u dnevnom tisku.

(5) Prijave na natječaj i dokazi o ispunjavanju kriterija podnose se u elektroničkom obliku.

Članak 5.

(1) Nakon provedbe zakonom propisanog postupka za zasnivanje radnog odnosa, Institut će odlučiti o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

(2) Nepravovremene prijave, kao i nepotpune prijave neće se razmatrati.

(3) O ishodu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se osobe koje su sudjelovale u tom postupku objavom na internetskoj stranici Instituta.

Članak 6.

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

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

(3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

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

(7) Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(9) Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Institut s istim zaposlenikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa u Institutu do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako zaposlenik nastavi raditi i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

(1) Institut je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

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

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

(4) Institut je dužan obavijestiti zaposlenike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti zaposlenici mogli u Institutu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

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

(7) Ako zaposlenik uputi naknadni sličan zahtjev, a Institut je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je zaposleniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 8.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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

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

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

(1.) strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,

(2.) mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,

(3.) nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

(4.) datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,

(5.) tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

(6.) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,

(7.) postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,

(8.) koeficijentu odnosno brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja zaposlenik ima pravo,

(9.) trajanju radnog dana ili tjedna u satima,

(10.) tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,

(11.) pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,

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

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

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 10.

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

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

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog zaposlenika ili Instituta, zaposlenik i Institut ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće

zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Institut može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

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

(7) Zaposlenik i Institut mogu, ovisno o naravi i vrsti poslova koje zaposlenik obavlja, u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovoru o radu na daljinu ugovoriti pravo i obvezu zaposlenika da dio propisanog ili ugovorenog radnog vremena ugovorene poslove obavlja u prostorijama Instituta, odnosno obvezu zaposlenika da u određeno vrijeme pristupi u prostorije Instituta. Navedeno ne isključuje dužnost zaposlenika da pristupi u prostorije Instituta po pozivu ravnatelja ili od njegova pomoćnika ako je isto uzrokovano izvanrednim i/ili nepredvidivim okolnostima.

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

Članak 11.

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

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

(3) Institut je dužan zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba ima pravo ući u prostor doma zaposlenika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Instituta radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada zaposlenika, ako je to ugovoreno između zaposlenika i Instituta i samo u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenikom.

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

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

Obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 12.

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

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

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

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

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

(5) Ako Institut prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Institut i zaposlenik će ugovoriti rad u prostoru Instituta.

Članak 13.

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

Članak 14.

(1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Institut može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.

(2) Troškove liječničkog pregleda snosi Institut.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

Članak 15.

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

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

Članak 16.

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

(2) Osobne podatke zaposlenika koji služe u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te podatke koje o zaposlenicima Institut dostavlja drugim tijelima i pravnim osobama kako bi zaposlenici mogli ostvariti svoja prava iz radnog odnosa smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj, predstojnik Službe za

ljudske resurse, predstojnik Službe za financije računovodstvo i nabavu i predstojnik Službe za informatičku potporu.

(3) Ravnatelj, predstojnik Službe za ljudske resurse, predstojnik Službe za financije, računovodstvo i nabavu i predstojnik Službe za informatičku potporu ili drugi zaposlenik ovlašten od strane ravnatelja ili predstojnika Službe, a koji u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.

(4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(6) Ravnatelj je dužan, uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika koji je preuzeo funkcije radničkog vijeća, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci zaposlenika, te obrađuju li se, koriste i dostavljaju trećim osobama ti podaci u skladu sa zakonom.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 17.

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

(2) Iznimno, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona.

(3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(4) Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja zaposlenik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad zaposlenik i Institut pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu

ponovno ugovoriti probni rad.

(8) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se zaposleniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona.

(10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

(11) Ako su zaposlenik i Institut 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 zaposlenik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona.

Članak 18.

(1) Institut je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Institut je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Institut je dužan zaposleniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena zaposlenika.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 19.

(1) 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 (stručno osposobljavanje za rad).

(2) 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. Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko i pripravnički staž.

(3) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredaba o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 20.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik Instituta obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja ili druge ovlaštene osobe Instituta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Institut.

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

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

(4) Nastavnicima i suradnicima se u radno vrijeme ubraja vrijeme stručnog i znanstvenog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe nastavnog i znanstvenog rada, znanstveni rad, sudjelovanje u radu tijela Instituta te povjerenstava koja oni imenuju.

Članak 21.

(1) Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno, a o rasporedu radnog vremena

odlučuje ravnatelj Instituta, koji je dužan obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

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

(3) 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.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

(5) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni rad djelatnika porte koji obavljaju naizmjenično tijekom tjedna u prijedpodnevnom (I. smjena) i poslijepodnevnom (II. smjena) dijelu dana.

(6) Institut mora najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa zakonom.

(7) Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom zaposlenika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Institut je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti zaposlenika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(8) Pod priekom potrebom se, u smislu zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje Institut nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena zaposlenika čine nužnom.

(9) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama zakona zaposlenik i Institut moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija sa zaposlenikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 22.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

(2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

(3) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(4) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju sklapanja ugovora o dodatnom radu.

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

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

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

(8) Institut je dužan razmotriti zahtjev zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i zaposlenika 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.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 23.

(1) Institut je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako u Institutu nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Institut je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga

obvezuje, a koji su utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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

(4) Institut je dužan zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

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

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

(7) Ako zaposlenik Institutu uputi naknadni sličan zahtjev, u slučaju nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, Institut je dužan zaposleniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva proteklo najmanje 12 mjeseci.

Prekovremeni rad

Članak 24.

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

(2) Iznimno, ako priroda prijeke potrebe onemogućava ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drukčije predviđeno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

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

(6) pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Matični poslodavac može zaposleniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako zaposlenik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(8) Poslodavac kod kojeg zaposlenik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 25.

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

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

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

(4) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

(5) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

(6) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

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

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

(9) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored zaposlenika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

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

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

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

(1) Ako narav 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 duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom radničkog vijeća i Instituta, Institut je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja zaposlenika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada

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

(4) 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.

(5) 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 i da zaposlenik dostavi Institut pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

(8) Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke organizacijske jedinice Instituta.

Zaštita određenih kategorija zaposlenika

Članak 27.

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

(2) Zaposlenik s djetetom do osam godina života te zaposlenik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Instituta, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme zaposlenika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(3) Zaposlenik je radi ostvarivanja svojih prava dužan pisanim putem obavijestiti Institut o postojanju okolnosti iz prethodnog stavka.

(4) Institut je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena zaposlenika te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

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

(6) Institut je, uzimajući u obzir potrebe zaposlenika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti zaposleniku na zahtjev u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

Noćni rad

Članak 28.

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

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

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

Članak 29.

Trudna zaposlenica ili zaposlenica koja je rodila ili zaposlenica koja doji dijete nije obvezna

raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta, odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog izabranog doktora zdravstvene zaštite žena iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o svojoj trudnoći ili potvrdu izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o dojenju djeteta ili potvrdu izabranog doktora specijalista medicine rada iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, kojom se potvrđuje da je to nužno za sigurnost i zdravlje trudne zaposlenice ili zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 30.

- (1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Instituta ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

Dnevni odmor

Članak 31.

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

Tjedni odmor

Članak 32.

- (1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.
- (2) Zaposlenik ima pravo koristiti tjedni odmor subotom i nedjeljom, a iznimno i ponedjeljkom ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora subotom i nedjeljom.
- (3) Ako zaposlenik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnim stavcima ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog odmora odmah

po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 33.

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

Članak 34.

(1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo određuje se tako da se na početnih dvadeset dana dodaju radni dani godišnjeg odmora po sljedećim osnovama:

(1) Dužina mirovinskog staža zaposlenika:

- 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 do 35 godina - 8 radnih dana;
- preko 35 godina - 10 radnih dana,

(2) Zdravstveno stanje zaposlenika:

- zaposlenik invalid rada i zaposlenik s tjelesnim oštećenjem koje iznosi više od 70% - 2 radna dana,
- slijepom zaposleniku - 3 radna dana.

(3) Socijalne prilike zaposlenika:

- Roditelju, posvojitelju, staratelju za svako djetete do 15 godina starosti - 2 radna dana;
- Roditelju, posvojitelju, staratelju za dijete s težim smetnjama u razvoju - 2 radna dana;

(1) Složenost poslova propisanih pravilnikom o organizaciji i ustroju radnih mjesta:

- zaposlenik na poslovima visoke stručne spreme - 5 radnih dana;
- zaposlenik na poslovima više stručne spreme - 4 radna dana;

- zaposlenik na poslovima srednje stručne sprema – 3 radna dana, te
- ostali zaposlenici – 2 radna dana.

(2) Pri računanju godišnjeg odmora uzima se da je tjedno radno vrijeme na Institutu raspoređeno na pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

Članak 35.

(1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(4) Iznimno, ako bi po rasporedu radnog vremena zaposlenik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 36.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 37.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članaka 33. i 34. ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 38.

(1) Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama članka 33. i 34. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, kada nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 37. ovog Pravilnika.

(2) Zaposlenik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos.

(3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(4) Zaposlenik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 39.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 40.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Institut je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 41.

- (1) Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.
- (2) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo uz suglasnost ravnatelja i/ili neposredno nadređenog zaposlenika.
- (3) Ako zaposlenik 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 zaposlenik i Institut drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 42.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 41. stavka 3. ovog Pravilnika, zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) 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, zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Institut nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 43.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj u skladu s ovim Pravilnikom.
- (2) Prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora ravnatelj sastavlja na temelju plana o korištenju godišnjeg odmora zaposlenika do kraja travnja tekuće godine. Ravnatelj utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja svibnja tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava zaposlenike pisanim putem.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.

(4) Zaposlenik mora najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti ravnatelja o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

(5) Tri dana godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 44.

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka - 5 radnih dana;
- rođenje djeteta - 5 radnih dana;
- smrt člana uže obitelji - 5 radnih dana;
- smrt člana šire obitelji (krvni srodnici do četvrtog koljena i tazbinski srodnici do drugog koljena) - 2 radna dana;
- selidbu u istom mjestu - 1 radni dan;
- selidbe u drugo mjesto - 2 radna dana;
- teške bolesti člana uže obitelji - 2 radna dana;
- dobrovoljno darivanje krvi - 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima - 2 radna dana, te
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu zaposlenika - 5 radnih dana.

(2) Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati, osoba koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(3) Zaposlenik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na dva slobodna dana, prvi dan koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, a drugi dan je dužan iskoristi najkasnije u roku od 30 dana od dana darivanja krvi.

- (4) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.
- (5) O namjeri darivanja krvi zaposlenik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti ravnatelja najmanje tri dana unaprijed.
- (6) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od deset radnih dana godišnje.
- (7) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako darivanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.
- (8) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (9) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Neplaćeni dopust

Članak 45.

- (1) Ravnatelj može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Pravo znanstvenika i suradnika na neplaćeni studijski dopust uređuje se posebnim pravilnikom.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odsutnost s posla

Članak 46.

- (1) Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla dva dana u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 47.

(1) Institut ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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

(3) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Institut je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, osigurati obavljanje odgovarajućih poslova.

(4) Ako Institut nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(5) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 48.

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

Zabrana otkaza

Članak 49.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi

i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, Institut ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Institutu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako zaposlenik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Institut o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Pravo zaposlenika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 50.

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

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je zaposlenik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 51.

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

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

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

VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 52.

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

(2) Ovlašteni liječnik dužan je zaposleniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako zbog opravdanog razloga zaposlenik 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.

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 53.

Zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Institut ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 54.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje

zaposlenika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove zaposlenika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 55.

(1) Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik prethodno radio, Institut mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

(3) Ako Institut nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Institut mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

(4) U sporu između Instituta i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući.

(5) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 56.

(1) Ako kod zaposlenika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Institut je dužan, uzimajući u obzir nalaz

i mišljenje toga tijela, ponuditi zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Institut je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Institut poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može zaposleniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je zaposlenik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Institut zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

(4) U sporu između Instituta i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. Zakona.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 57.

(1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Institut ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 41. Zakona, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu.

(2) Zaposlenik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. PLAĆE

Članak 58.

(1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću i ostali primici.

(2) Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Institut može svim ili pojedinim zaposlenicima isplatiti stimulativni dio plaće (dodatak na osnovnu plaću) ovisno o rezultatima poslovanja Instituta i zalaganju zaposlenika pri ostvarivanju tih rezultata. Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi ravnatelj te određuje iznos i način obračuna i isplate dodatka na plaću.

(4) Zaposlenicima koji uz poslove za koje imaju sklopljen ugovor o radu obavljaju, po nalogu Instituta, i neke druge dodatne poslove, Institut može isplatiti uvećanu plaću, razmjerno obujmu i naravi dodatnih poslova koje oni obavljaju. Odluku o isplati toga dijela plaće donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, a Odlukom se određuje iznos i način obračuna i isplate dodatka na plaću.

(5) Uvećana plaća odlukom Upravnog vijeća može se odrediti kao stalan ili povremeni dodatak na plaću.

(6) Eventualno dodatno uvećanje plaće zaposlenika uređuje se posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(7) Ostali primici su primici koje Institut zaposleniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, akta Instituta ili ugovora o radu.

Pravo na povećanu plaću

Članak 59.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom zaposlenik ima pravo na povećanu plaću, i to:

- za otežane uvjete rada – prema kolektivnom ugovoru i posebnim propisima;
- za prekovremeni rad – 50%;
- za noćni rad – 40%;
- za rad nedjeljom – 50%
- za rad subotom – 25%

- za smjenski rad - 10%
- za rad u dane blagdana ili neradne dane propisane posebnim zakonom – 150%.

(2) Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

(3) Ako se rad zaposlenika obavlja uz istodobno kumuliranje više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Članak 60.

(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju zaposleniku na njegov transakcijski račun.

(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.

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

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

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

(6) Zbog neisplate plaće zaposlenik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

(7) Nije dopušten sporazum Instituta i zaposlenika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Članak 61.

(1) Institut je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo

kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Institut na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata zaposleniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Naknada plaće

Članak 62.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu zaposlenik ima pravo na naknadu plaće.

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

(3) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Instituta ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik nije odgovoran.

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

(5) Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca

(6) Ako zaposlenik 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.

(7) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

(8) Naknada plaće je naknada plaće u bruto-iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(9) Ukupan trošak naknade plaće je trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Članak 63.

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

X. DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 64.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka u skladu s odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 65.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji Institut prema Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Potpore

Članak 66.

Zaposlenik ima pravo na isplatu potpore u jednokratnom iznosu zbog nastanka invalidnosti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, a njegova uža obitelj potporu za slučaj njegove smrti, do iznosa koji Institut prema Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 67.

Zaposlenik ima pravo na dar djetetu do 15 godina starosti do iznosa koji Institut prema Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Prigodne nagrade

Članak 68.

Zaposlenik ima pravo na prigodnu godišnju nagradu (božićnica, uskrsnica, naknada za godišnji odmor i sl.) do iznosa koji Institut prema poreznim propisima i/ili Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Nagrade zaposlenicima za navršene godine rada na Institutu

Članak 69.

Zaposlenik ima pravo na nagradu za navršene godine rada na Institutu koje su Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama određene kao jubilarne, i to do iznosa koji se po tim propisima može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Dnevnica

Članak 70.

Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu u iznosu zajamčenom Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 71.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, a na način kako je to predviđeno Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 72.

Ovisno o financijskom poslovanju Instituta, ravnatelj može odlučiti da se pojedina materijalna prava zaposlenika isplate u iznosu većem od iznosa određenog ovim Pravilnikom.

XI. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 73.

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

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može dati ravnatelj, a ravnatelju odobrenje iz stavka 1. može dati Upravno vijeće.

(3) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Institut može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(4) Pravo Instituta iz stavka 3. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je ravnatelj saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

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

(7) Djelovanje, interesi i obavljanje poslova zaposlenika izvan Instituta moraju biti u skladu s odredbama Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, Statuta Instituta za medicinska istraživanja i medicinu rada i drugih općih akata.

Članak 74.

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

(2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se sklopiti za 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 75.

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

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Institut je dužan isplatiti zaposleniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće zaposlenika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Članak 76.

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

(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovog članka može se ugovoriti i za slučaj da Institut ne

preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 77.

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

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

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

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

Članak 78.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.

(2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 79.

Zaposlenik 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.

Članak 80.

(1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Institut je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 81.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću zaposlenika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada zaposlenik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Institut i zaposlenik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom zaposlenika i Instituta,
- 5) danom dostave obavijesti Institutu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 82.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 83.

Ugovor o radu mogu otkazati Institut i zaposlenik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 84.

Institut može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) 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 zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- (3) ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) ili
- (4) ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 85.

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

Članak 86.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem zaposlenika, Institut je dužan zaposlenika 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 Instituta da to učini.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Institut je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Instituta da to učini.

Redoviti otkaz zaposlenika

Članak 87.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 88.

Institut i zaposlenik 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.

Članak 89.

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

Članak 90.

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

Otkaz znanstveniku

Članak 91.

- (1) Znanstveniku koji nije reizabran na postojeće znanstveno radno mjesto prestaje radni odnos u skladu sa zakonom.
- (2) O otkazu znanstvenika odlučuje ravnatelj na temelju negativnog izvješća povjerenstva za reizbor na postojeće znanstveno radno mjesto.
- (3) Prije donošenja odluke o otkazu, u skladu s člankom 99. ovog Pravilnika, ravnatelj se mora savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sa sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.
- (4) Odluku o otkazu znanstvenicima koji su posebno zaštićeni od otkaza, a koji su kao takvi predviđeni čl. 151. st. 1. Zakona o radu, ravnatelj, u skladu s člankom 105. ovog Pravilnika, ne može donijeti bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 92.

Otkaz mora imati pisani oblik. Institut mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 93.

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

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

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće,

2. korištenja roditeljnog, 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 zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice 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 roditeljnim 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.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojem je Institut prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom zaposlenika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu 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 zaposlenika kojeg Institut nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 94.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- (1) dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Institutom proveo neprekidno manje od jedne godine,
- (2) mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Institutom proveo neprekidno jednu godinu,
- (3) mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Institutom proveo neprekidno dvije godine,
- (4) dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Institutom proveo neprekidno pet godina,
- (5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Institutom proveo neprekidno deset godina,
- (6) tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Institutom proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je s Institutom proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

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

Članak 95.

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

Članak 96.

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

Članak 97.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 98.

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

(2) Ako zaposlenik prihvati ponudu Instituta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

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

Savjetovanje i suodlučivanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim

povjerenikom o otkazu

Članak 99.

(1) Ako je u Institutu utemeljeno radničko vijeće, odnosno ako u Institutu djeluje sindikalni povjerenik koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, namjeru da otkaže određeni ugovor o radu Institut je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku te se je dužan o toj odluci savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom u slučaju, na

način i pod uvjetima propisanim zakonom.

(2) Ravnatelj mora radničkom vijeću odnosno, sindikalnom povjereniku koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća dostaviti podatke važne za donošenje odluke o otkazu.

(3) Ravnatelj može donijeti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno, sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, odluku o otkazu posebno zaštićenim kategorijama zaposlenika iz članka 151. stavka 1. Zakona o radu.

(4) Suglasnost iz stavka 3. ovog članka može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka u skladu s odredbama Zakona o radu.

Otpremnina

Članak 100.

(1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Institut isplaćuje zaposleniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim u slučaju ispunjenja uvjeta iz članka 71. ovog Pravilnika.

(3) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Institutu.

(4) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 101.

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom imaju zaposlenici Instituta odlučuje ravnatelj, odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti ravnatelj.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 102.

(1) Odluke o pravima i obvezama zaposlenika Instituta, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu te potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Institut upućuje zaposlenicima dostavljaju se u poslovnim prostorima Instituta tijekom radnog vremena.

(2) Ako se zaposlenik ne nalazi na radu, dostava se vrši preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja zaposlenika koju je zaposlenik prijavio Institutu i koja se vodi u evidenciji koju o zaposlenicima vodi Institut.

(3) Ako ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, dostava će se izvršiti isticanjem na oglasnoj ploči Instituta. Protekom roka od pet radnih dana smatra se da je dostava izvršena. Predstojnik službe za ljudske resurse Instituta će na primjerku istaknute odluke odnosno drugog akta zabilježiti vrijeme isticanja te utvrđenje da se protekom toga roka dostava smatra izvršenom.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 103.

(1) Zaposlenik 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 saznanja za povredu prava zahtijevati od Instituta ostvarenje toga prava.

(2) Ako Institut u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva

zaposlenika.

(6) Ako zakonom nije drukčije određeno, nadležan je sud nadležan za radne sporove.

(7) Zaposlenik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava.

Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije

Članak 104.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

(2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(3) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka.

(4) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu zaposlenika i osobe koja traži zaposlenje u Institutu.

(5) Institut je dužan zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

Članak 105.

(1) Institut štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolazi u doticaj u obavljanju

svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Institut ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja njegovih zaposlenika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja zaposlenika Instituta prema drugim osobama s kojima zaposlenici Instituta dolaze u dodir tijekom njihovog rada u Institutu.

(2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja na način da Institut zaposlenicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 110. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje seksualne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

(6) Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 106.

(1) Ravnatelj je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba koje predlaže, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (Povjerenik za zaštitu dostojanstva zaposlenika, dalje u tekstu: Povjerenik).

(3) Povjerenici mogu biti zaposlenici ili osobe koje nisu u radnom odnosu u Institutu.

(4) Institut je dužan obavijestiti radnike o imenovanju Povjerenika u roku od osam dana od dana imenovanja.

(5) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno drugi kontakt Povjerenika bit će u elektroničkom obliku dostavljeni svim zaposlenicima Instituta i objavljeni na mrežnoj stranici Instituta te će na taj način biti dostupni svim zaposlenicima.

(6) Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 107.

(1) Treća osoba koja ima saznanja o uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju može Povjerenike obavijestiti o tome te im staviti na raspolaganje dokazni materijal, i bez navođenja osobnih podataka osobe koja je bila uznemiravana.

Članak 108.

(1) Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku.

(2) Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(3) Podnositelj pritužbe je dužan učiniti vjerojatnim da je došlo do uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja. Teret dokazivanja da nije bilo uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja leži na prijavljenoj osobi.

(4) Povjerenik u vezi s pritužbom može, zatražiti očitovanje od osobe koju se tereti za uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

(5) Povjerenik sam odlučuje o radnjama iz stavka 3. ovog članka koje će poduzeti kako bi proveo dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ih mora provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Instituta.

(6) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

(7) Svi zaposleni u Institutu dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(8) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 6. i 7. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 109.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenik će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

(2) Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili seksualno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

(3) U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je Povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

(4) Službena bilješka iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenik i zapisničar koji ju je sastavio.

Članak 110.

(1) Ako Povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika, on može posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

(2) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- (1) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada,
- (2) udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena,
- (3) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio ili
- (4) reorganizacija rada na način da podnositelj pritužbe i prijavljena osoba ne dolaze u doticaj.

(3) Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava ravnatelj.

(4) U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, dok u slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 111.

(1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili seksualno uznemiravan te će predložiti ravnatelju da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala otkaže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja.

(3) Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa s ukazivanjem na

moгуćnost otkaza u slućaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;

- redoviti otkaz ugovora o radu; ili
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

(4) Druge mjere iz stavka 2. ovog ćlanka mogu biti:

- pisano upozorenje;
- pisano upozorenje s ukazivanjem na moгуćnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Institut;
- raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Institut;
- pokretanje postupka popravljjanja odnosno naknade štete.

(5) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Ćlanak 112.

(1) Ravnatelj će bez odgaćanja, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz ćlanka 117. ovog Pravilnika koje su primjerene odrećenom slućaju, sve radi sprjećavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz ovog Pravilnika.

(2) Ravnatelj u poduzimanju mjera koje su primjerene odrećenom slućaju iz stavka 1. ovog ćlanka, nije vezan prijedlogom Povjerenika iz ćlanka 111. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere razlićite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložit, uz navoćenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Ćlanak 113.

Ako Institut u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene odrećenom slućaju, sve radi sprjećavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, ili ako je oćito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili seksualno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se

ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 114.

(1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Institut zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan podnijeti i dostaviti pritužbu Institutu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Institut u roku od osam dana od dana prekida rada.

(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 110. ovog Pravilnika, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Institut može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 115.

Lažna prijava povrede prava na zaštitu dostojanstva koja sadrži neistinite činjenične tvrdnje iznesene zlonamjerno predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa kada je podnesena od strane zaposlenika Instituta.

Članak 116.

Institut će, po potrebi, osigurati edukaciju odnosno osposobljavanje svojih Povjerenika prije njihova stupanja na dužnost te njihovo daljnje usavršavanje.

Članak 117.

(1) Institut će na mrežnim stranicama učiniti dostupnim i sustav prijave uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.

(2) Sustav prijave uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja mora biti organiziran i proveden na način da podnositelj pritužbe nakon podnošenja pritužbe nije izložen viktimizaciji.

- (3) Pristup podacima iz sustava prijave uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja imat će samo Povjerenici i ravnatelj u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 118.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na mrežnim stranicama Instituta.
- (2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen dana 25.11.2015. godine.
- (3) Sindikalni povjerenik Instituta dao je svoju suglasnost na Pravilnik o radu.



Upravno vijeće

Prof. dr. sc. Stipan Jonjić

Pravilnik o radu Instituta za medicinska istraživanja i medicinu rada objavljen je na internetskoj stranici Instituta dana 08. studenoga 2023. i stupa na snagu dana 16. studenoga 2023.

Sindikalni povjerenici-u ime Zaposleničkog/Radničkog vijeća IMI-ja

Institut za medicinska istraživanja i medicine rada, Zagreb (Institut)

Ravnatelj Instituta

Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove

Upravno Vijeće Instituta

Zagreb, 30.10.2023

PREDMET: Davanje mišljenja na prijedlog novog Pravilnika o radu Instituta

Dana 15. rujna 2023 zaprimili smo u elektroničkom obliku (mailom) prijedlog novog Pravilnika o radu napravljenog na temelju članka 31. Statuta Instituta a u svezi članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), a zatim i 26. listopada 2023 ispravljenu verziju. Usporedbom sa dosad važećim Pravilnikom o radu, te nakon konzultacija s Pravnom službom Sindikata, sa četiri dodatka s naše strane u ovoj ispravljenoj verziji, mišljenja smo da je prijedlog novog Pravilnika dobar, te smo suglasni s prijedlogom novog Pravilnika.

U ime Zaposleničkog/Radničkog vijeća i ostalih sindikalnih povjerenika

Mirta Milić, glavni sindikalni povjerenik podružnice IMI

