

REPUBLIKA HRVATSKA  
INSTITUT ZA FIZIKU



INSTITUT ZA FIZIKU

# **PRAVILNIK O RADU**

**Zagreb, siječanj 2024.**

## Sadržaj

|   |    |
|---|----|
| Sadržaj .....   | 1  |
| I. OPĆE ODREDBE.....  | 3  |
| II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....   | 4  |
| 1. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu .....   | 4  |
| 2. Zasnivanje radnog odnosa .....   | 5  |
| 3. Sklapanje ugovora o radu .....   | 6  |
| 4. Probni rad .....   | 7  |
| 5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....   | 7  |
| 6. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....   | 8  |
| 7. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na<br>određeno vrijeme .....       | 9  |
| 8. Rad na izdvojenom mjestu rada .....  | 9  |
| 9. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na<br>izdvojenom mjestu rada ..... | 10 |
| 10. Dodatni rad i rad radnika izvan Instituta .....   | 11 |
| III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA.....                                      | 12 |
| 1. Zaštita i sigurnost na radu .....  | 12 |
| 2. Zaštita privatnosti radnika .....  | 12 |
| IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA.....   | 13 |
| V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD .....                      | 13 |
| VI. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD .....  | 14 |
| VII. RADNO VRIJEME .....  | 15 |
| 1. Puno radno vrijeme .....   | 15 |
| 2. Nepuno radno vrijeme .....   | 15 |
| 3. Skraćeno radno vrijeme .....   | 16 |
| 4. Prekovremeni rad.....  | 16 |
| 5. Raspored radnog vremena.....   | 16 |
| 6. Preraspodjela radnog vremena.....  | 18 |
| 7. Noćni rad.....   | 18 |
| 8. Rad u smjenama.....  | 18 |
| VIII. ODMORI I DOPUSTI.....   | 19 |
| 1. Dnevni odmor .....   | 19 |
| 2. Tjedni odmor .....   | 19 |
| 3. Godišnji odmor.....  | 20 |
| 4. Plaćeni dopust.....  | 22 |
| 5. Neplaćeni dopust.....  | 23 |
| 6. Studijski dopusti .....  | 24 |
| 7. Odsutnost s posla .....  | 24 |
| IX. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI<br>RADIKA .....         | 25 |
| 1. Dodaci na osnovnu plaću, novčane nagrade za radne rezultate .....                          | 25 |
| X. IZUMI RADNIKA .....  | 25 |
| XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I SUKOB INTERESA.....                            | 26 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 1.     | Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem.....  | 26 |
| 2.     | Sukob interesa .....   | 27 |
| XII.   | SUDJELOVANJE U NASTAVI .....   | 27 |
| XIII.  | NAKNADA ŠTETE.....   | 27 |
| 8.     | Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu.....                                      | 27 |
| 9.     | Regresna odgovornost radnika.....  | 28 |
| 10.    | Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku .....                                     | 29 |
| XIV.   | PRESTANAK UGOVORA O RADU.....  | 29 |
| 1.     | Način prestanka ugovora o radu .....   | 29 |
| 2.     | Sporazum o prestanku ugovora o radu .....  | 29 |
| 3.     | Otkaz ugovora o radu .....   | 30 |
| 4.     | Redoviti otkaz ugovora o radu.....   | 30 |
| 5.     | Izvanredni otkaz ugovora o radu.....   | 31 |
| 6.     | Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....  | 31 |
| 7.     | Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu i pretpostavka suglasnosti s odlukom poslodavca ..... | 31 |
| 8.     | Oblik, obrazloženje, dostava otkaza i tijekom otkaznog roka .....                            | 32 |
| 9.     | Vraćanje isprava radniku .....   | 33 |
| 10.    | Otpremnina.....  | 33 |
| XV.    | POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....   | 34 |
| XVI.   | OSTVARIVANJE PRAVA I RADNOG ODNOSA.....  | 35 |
| 1.     | Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa .....                                   | 35 |
| 2.     | Sudska zaštita prava iz radnog odnosa.....   | 36 |
| XVII.  | ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE .....                               | 37 |
| 1.     | Postupak zaštite dostojanstva radnika.....   | 38 |
| XVIII. | PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....   | 40 |

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN 151/22) i članka 21. st. 2 t. 3. Statuta Instituta za fiziku, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima koji imaju prava i obveze Radničkog vijeća, Upravno vijeće Instituta za fiziku je na 1. redovitoj sjednici održanoj dana 18.1.2024. g. donijelo sljedeći:

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: pravilnik) se uređuju prava i obveze radnika i Instituta za fiziku (dalje u tekstu: poslodavac/Institut), sklapanje ugovora o radu, organizacija rada, plaće i isplate materijalnih prava, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te zaštita od diskriminacije i druga važna pitanja za položaj radnika zaposlenih kod poslodavca.

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

#### Članak 2.

1) Odredbe ovog pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili s poslodavcem ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme bez obzira na izvore financiranja, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac.

2) Odredbe ovog pravilnika odnose se i na osobe koje su s poslodavcem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

#### Članak 3.

1) Na pitanja koja nisu uređena ovim pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

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

#### Članak 4.

1) Radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

## Članak 5.

- 1) Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, a koja sadrži podatke o radnicima i o radnom vremenu.
- 2) Poslodavac će tijelu nadležnim za vođenje elektroničke baze podataka o mirovinskom osiguranju dostavljati podatke o radniku na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju, u skladu s posebnim propisom o zaštiti osobnih podataka.

## Članak 6.

- 1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću.
- 2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.
- 3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- 4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju i prekvalifikaciji u skladu s zakonom i posebnim zakonima.
- 5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s zakonom i s posebnim zakonima.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### 1. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

## Članak 7.

- 1) Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava opće uvjete za zaposlenje propisane Zakonom i posebne uvjete propisane Pravilnikom o ustroju radnih mjesta, Pravilnikom o uvjetima za izbore na radna mjesta i drugim propisima.
- 2) Kao posebni uvjeti mogu se odrediti:
  1. stručna sprema;
  2. posebna znanja i vještine potrebne za obavljanje pojedinih poslova (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, druga stručna znanja vezana uz djelatnost Poslodavca);
  3. položen određeni ispit ili posjedovanje odgovarajućih ovlaštenja i/ili uvjerenja za rad;
  4. radni staž odnosno radno iskustvo na određenim poslovima;
  5. posebna zdravstvena sposobnost radnika;
  6. obavljanje posebnih zdravstvenih pregleda prije potpisivanja ugovora o radu;

7. radno iskustvo u određenom području i/ili polju znanosti;
8. akademski stupanj određenog znanstvenog polja i grane;
9. uvjerenje o nekažnjavanju.

3) Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim ili drugim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

4) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom i posebnim zakonom koji uređuje zapošljavanje tih osoba.

5) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu (testiranje, intervju, praktično izvršavanje određenog radnog zadatka i sl.).

6) Poslodavac je radnika, prije zasnivanja radnog odnosa na poslovima s posebnim uvjetima rada dužan uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova. Troškove liječničkog pregleda snosi Institut.

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

8) U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezom iz stavka 7. ovoga članka Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu redovitim otkazom.

## **2. Zasnivanje radnog odnosa**

### **Članak 8.**

1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove kod Poslodavca se raspisuje javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske sukladno Zakonu, drugim propisima i kolektivnom ugovoru.

2) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Na nedopuštena pitanja ne mora se odgovoriti.

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

### 3. Sklapanje ugovora o radu

#### Članak 9.

1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

#### Članak 10.

1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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

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

#### Članak 11.

1) Ugovor o radu u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
4. danu početka rada;
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja odmora;
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo;
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna
10. ugovora li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje

12. trajanje i uvjet probnog rada, ako je ugovore.

2) Umjesto podataka iz stavka 1., točke 6., 7., 8., 9., 11. i 12. ovog članka, u ugovoru se može uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili direktnu primjenu odredaba ovoga pravilnika.

#### **4. Probni rad**

##### Članak 12.

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

2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima prema članku 123. stavku 1. Zakona i članka 80. stavak 1. . ovog Pravilnika.

3) Probni rad ugovara se ugovorom o radu, a vrijeme trajanja utvrđuje se u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama kolektivnog ugovora za konkretno radno mjesto.

4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka razdoblje u kojemu je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, a osobito u slučaju ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom i slučaju korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti radnika na probnom radu, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog u skladu sa stavkom 3. ovoga članka.

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

6) Rad radnika na probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje povjerenstvo koje imenuje Poslodavac.

#### **5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

##### Članak 13.

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

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

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



## 6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

### Članak 14.

1) 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. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se sljedeće:

1. zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
2. obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

3) Poslodavac može s osobama izabranim na suradnička radna mjesta zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme sukladno Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

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

### Članak 15.

1) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

2) Ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, smije biti prekinuto duže od tri godine:

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

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

4) Istekom roka od tri godine iz stavka 1. ovog članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

## **7. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 16.**

- 1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnom stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- 2) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo tražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- 3) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takovog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- 4) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

## **8. Rad na izdvojenom mjestu rada**

### **Članak 17.**

- 1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.
- 2) Poslovi koji su utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.
- 3) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada. Za rad iz ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

### **Članak 18.**

- 1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada osim podataka iz članka 9. ovog pravilnika mora sadržavati i sljedeće dodatne podatke o:

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

2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

## **9. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada**

### Članak 19.

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

### Članak 20.

1) Prilikom određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada poslodavac će prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni, i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

### Članak 21.

1) Poslodavac će radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove sukladno članku 18. stavku 1. t. 4. ovog pravilnika.

### Članak 22.

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

### Članak 23.

1) Poslodavac će radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada osigurati zaštitu privatnosti i rad na siguran način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima zaštite na radu na izdvojenom mjestu rada, kada je to moguće. Poslodavac će radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada osigurati pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

#### Članak 24.

1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera sukladno posebnim propisima i općim aktima poslodavca.

#### Članak 25.

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

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

2) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz ovog članka pravilnika može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovo obavlja u prostoru poslodavca.

3) U slučaju iz stavka 1. i 2. ovog članka pravilnika poslodavac će razmotriti zahtjev radnika, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim učinkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

4) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz st. 2. ovog članka poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

### **10. Dodatni rad i rad radnika izvan Instituta**

#### Članak 26.

1) Radnik koji je zaposlen i radi puno radno vrijeme na Institutu odnosno radi nepuno radno vrijeme kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova s drugim poslodavcem.

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

4) Institut može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar radnog vremena radnika na Institutu.

5) Radnici zaposleni na znanstvenim i suradničkim radnim mjestima Instituta mogu obavljati poslove koji su predmet djelatnosti ili su vezani uz predmet djelatnosti Instituta samo uz odobrenje ravnatelja Instituta. Postupak izdavanja suglasnosti za rad radnika zaposlenih na znanstvenim i suradničkim radnim mjestima izvan Instituta uređen je općim aktom Instituta.

### **III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

##### **Članak 27.**

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

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

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

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

#### **2. Zaštita privatnosti radnika**

##### **Članak 28.**

1) Osobni podaci radnika se smiju 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) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada u skladu s posebnim propisom, podatke potrebne za obračun poreza iz dohotka, prireza i određivanje osobnih odbitaka, podatke o znanstvenom obrazovanju i znanstvenoj aktivnosti koji su potrebni za izbor na znanstveno, suradničko i stručno radno mjesto, podatke o obavljanju djelatnosti koja predstavlja natjecanje radnika s poslodavcem, podatke o zdravstvenom stanju u skladu s posebnim propisom, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja kao i ostale podatke prema posebnim propisima ili podatke koji se moraju davati drugim institucijama u skladu sa zakonom.

3) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje

propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

4) Svaku promjenu podataka iz ovog članka radnik je dužan prijaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene. Pogrešno evidentirani podaci će se odmah ispraviti.

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

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

7) Za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama osobnih podataka radnika ovlašteni su, osim Poslodavca, radnici Odjela za pravne, kadrovske i opće poslove, radnici Odjela za projektne aktivnosti i financije te ostali radnici koje Poslodavac za to opunomoći.

8) Poslodavac je, dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

9) Poslodavac, ovlašteni radnici ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

10) Ostale odredbe vezano uz zaštitu osobnih podataka definirane su općim aktom Instituta.

#### **IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

##### **Članak 29.**

1) Institut ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti joj otkazati ugovor o radu zbog trudnoće kao niti tražiti bilo kakve podatke o njenoj trudnoći.

2) Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja se obavlja u skladu s posebnim propisom.

#### **V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

##### **Članak 30.**

1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

3) Radniku 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, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

4) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

5) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

6) Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

7) Radi osiguranja takvih poslova Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku iz stavka 6. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

8) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz prethodnog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

## **VI. OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 31.**

1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

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

## **VII. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### Članak 32.

- 1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno, osim ako Zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu nije drugačije određeno radno vrijeme.
- 2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu od ponedjeljka do petka.
- 3) Za posebne poslove i rad u nepunom radnom vremenu kolektivnim ugovorima se može odrediti i drugačiji dnevni ili tjedni raspored.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### Članak 33.

- 1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- 2) Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada iz članka 26.ovog pravilnika.
- 3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- 4) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

#### Članak 34.

- 1) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

#### Članak 35.

- 1) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede dnevnog odmora, tjednog odmora, najkraćeg godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- 2) Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.



### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 36.**

- 1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika.
- 2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- 3) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obavezan je u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- 4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

### **4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 37.**

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- 4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- 5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika. Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **5. Raspored radnog vremena**

#### **Članak 38.**

1) Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje Poslodavac uzevši u obzir ograničenja propisana Zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca. O rasporedu radnog vremena Poslodavac odlučuje pisanom odlukom.

2) Za posebne poslove, pojedine ustrojbene jedinice ili za pojedine radnike može se odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena. Prilikom određivanja drugačijeg radnog vremena Poslodavac će voditi računa o posebnim kategorijama radnika ( trudnice, roditelji maloljetne djece, posvojitelji, samohrani roditelj)

3) Drugačiji raspored radnog vremena utvrđuje se kolektivnim ugovorima ili pisanom odlukom Poslodavca.

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

#### Članak 39.

1) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke o danima, tjednima, mjesecima i satima kada obavljanje posla počinje i završava.

2) Iznimno od stavka 1. ovog članka kada nastane slučaj prijeko potrebe za radom radnika potrebno je izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni.

3) Slučajem prijeko potrebe za radom radnika iz stavka 2. ovoga članka podrazumijevaju se one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu radnog vremena čine nužnom.

4) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane Zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu drugačije određeno.

#### Članak 40.

1) Poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu.

2) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju radnog vremena.

3) Napuštanje radnog prostora tijekom trajanja radnog vremena dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

## **6. Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 41.**

- 1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- 2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- 3) Zbog sezonske prirode posla, zastoja u poslu odnosno povećanja opsega poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena, sukladno odredbama Zakona.
- 4) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac će utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

## **7. Noćni rad**

### **Članak 42.**

- 1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- 2) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

## **8. Rad u smjenama**

### **Članak 43.**

- 1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- 2) Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- 3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- 4) Odluku o radu u smjenama donosi ravnatelj.

## VIII. ODMORI I DOPUSTI

### Članak 44.

- 1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta.
- 2) Radnik stanku koristi u dogovoru s neposrednim rukovoditeljem u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.
- 3) Vrijeme stanke iz stavka 1. ovog članka ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- 4) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

#### 1. Dnevni odmor

### Članak 45.

- 1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

#### 2. Tjedni odmor

### Članak 46.

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- 2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora osigurava mu se korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- 3) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Poslodavca.
- 4) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.
- 5) Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi subotom i nedjeljom, a dani tjednog odmora osiguravaju mu se u sljedećem tjednu.

### 3. Godišnji odmor

#### Članak 47.

- 1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna odnosno najmanje 20 radnih dana.
- 2) Na najkraće utvrđeni plaćeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi kriterija propisanih kolektivnim ugovorom.
- 3) Blagdani, neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- 4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik 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.
- 5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.
- 6) Ukupno trajanje godišnjeg odmora slijepom radniku kao i radniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor u ukupnom trajanju od minimalno 6 tjedana, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

#### Članak 48.

- 1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga Poslodavca.

#### Članak 49.

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, u skladu s odredbama Zakona.

#### Članak 50.

- 1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora je ništetan.
- 2) Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

#### Članak 51.

1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

2) Radnik ima pravo koristiti dva puta po 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

#### Članak 52.

1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 51. stavka 1. , ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

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

#### Članak 53.

1) Prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora za radnike unutar ustrojbene jedinice kojom rukovode utvrđuju pročelnici odsjeka te voditelji ostalih ustrojbenih jedinica, a Raspored korištenja godišnjeg odmora (Plan godišnjih odmora) Poslodavac donosi najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem.

2) Raspored iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se ravnatelju/Odjelu za pravne, kadrovske i opće poslove.

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

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

5) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

#### Članak 54.

1) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

2) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

### 4. Plaćeni dopust

#### Članak 55.

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

1. sklapanja braka i životnog partnerstva - 5 radnih dana
2. rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana
3. smrti supružnika/životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 radnih dana
4. smrti djeda ili bake te roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera - 2 radna dana
5. selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
6. selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
7. teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta - 3 radna dana
8. nastupanja na kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima- 1 radni dan
9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 2 radna dana
10. prirodne nepogode - 5 radnih dana

## 11. darivanja krvi - 2 radna dana

2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

3) Članovima uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerenjena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada do ukupno najviše 7 radnih dana tijekom kalendarske godine.

5) Radnik je korištenje plaćenog dopusta dužan opravdati vjerodostojnim dokumentom (vjenčani list, rodni list, smrtni list i sl.) u roku od 30 dana od dana nastanka slučaja.

6) Osim slučajeva navedenih u prethodnim stavcima ovoga članka radnik ima pravo na plaćeni dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja te sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija (studijski dopust) kako je to uređeno kolektivnim ugovorom.

7) U svezi stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

## 5. Neplaćeni dopust

### Članak 56.

1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

3) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovoga članka.

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

### Članak 57.

1) Osim gore navedenih razloga, radnik ima pravo i na neplaćeni dopust u toku jedne



godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

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

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

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

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

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

## **6. Studijski dopusti**

### **Članak 58.**

1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni studijski dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja, sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija. Postupak i pravo na korištenje studijskih dopusta uređeni su odredbama posebnog zakona ili kolektivnih ugovora.

2) Odredbe kojima se uređuju studijski dopusti ne primjenjuju se na službena putovanja radnika u trajanju do mjesec dana.

## **7. Odsutnost s posla**

### **Članak 59.**

1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost, osim ako duže trajanje odsutnosti nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

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.

## **IX. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA**

### Članak 60.

1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovnu bruto plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem je radnik zaposlen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.

2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, plaća radnika za koju se sredstva osiguravaju iz projekta, može biti ugovorena u bruto iznosu.

3) Na plaće radnika kako slijedi:

1. osnovnu plaću radnog mjesta;
2. dodatke na osnovnu plaću i ostale primitke
3. uvećanja plaće
4. plaće za rad u posebnim uvjetima;
5. obračun plaće i naknade plaće;
6. rokove i razdoblja isplata plaće i naknade plaće;
7. isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini;
8. naknada plaće i pravu na povećanu plaću
9. prisilno ustegnuće plaće ili naknade plaće, na druga materijalna davanja i to:
10. naknadu troškova prijevoza na posao i s posla;
11. dodataka za uspješnost na radu
12. otpremninu pri odlasku u mirovinu;
13. terenski dodatak;
14. potpore i prigodne nagrade,
15. dnevnice i naknade za troškove putovanja;
16. naknade za odvojeni život;
17. naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe;
18. korištenje službenog automobila u privatne svrhe
19. jubilarne nagrade,

te na ostala materijalna prava radnika, primjenjuju se važeći zakoni, drugi propisi te kolektivni ugovori.

### **1. Dodaci na osnovnu plaću, novčane nagrade za radne rezultate**

### Članak 61.

1) Dodaci na osnovnu plaću i novčane nagrade za radne rezultate uređeni su posebnim propisom kojim se uređuju plaće u javnim službama i kolektivnim ugovorom.

## **X. IZUMI RADNIKA**

### Članak 63.

1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s

radom, a podatke o izumu dužan je čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

2) Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.

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

4) Postupak u slučaju nastanka izuma, međusobna prava i obveze izumitelja i Poslodavca, određivanje nagrade za izum te ostala pitanja u svezi intelektualnog vlasništva uređuju se posebnim općim aktom Poslodavca.

## **XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I SUKOB INTERESA**

### **1. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem**

#### Članak 64.

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

2) Radnici zaposleni na znanstvenim i suradničkim radnim mjestima mogu obavljati poslove koji su predmet djelatnosti ili su vezani uz predmet djelatnosti Poslodavca samo uz odobrenje ravnatelja. Postupak izdavanja suglasnosti za rad zaposlenika na znanstvenim i suradničkim radnim mjestima uređen je općim aktom Poslodavca.

3) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. i 2. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla. Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. i 2. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze za koju se izriče mjera izvanrednog otkaza ugovora o radu.

4) Pravo Poslodavca iz stavka 3. ovoga članka prestaje u roku 3 mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 godina od dana sklapanja posla.

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

6) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. i 2. odnosno stavka 5. ovoga članka opozvati, na isti način na koji je odobrenje dato, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

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

## **2. Sukob interesa**

### **Članak 65.**

1) Radnik ne smije sudjelovati u aktivnostima koje mogu dovesti do sukoba interesa. Sukob interesa postoji kada privatni odnos ili privatni interes radnika utječe ili može utjecati na njegovu nepristranost u obavljanju povjerenih mu poslova.

2) Sukob interesa naročito mogu uzrokovati obiteljski odnosi, prijateljske i druge bliske veze, financijski interesi i slično.

3) Radnici su dužni izbjegavati svaki sukob interesa. U slučaju dvojbe o postojanju sukoba interesa u pojedinom slučaju odlučuje ravnatelj. Ravnatelj može zatražiti mišljenje Etičkog povjerenstva.

4) U slučaju postojanja sukoba interesa radnik će biti izuzet od odlučivanja u predmetu na vlastiti zahtjev ili temeljem odluke ravnatelja.

## **XII. SUDJELOVANJE U NASTAVI**

### **Članak 66.**

1) Ako radnik želi sudjelovati u izvođenju nastave na sveučilišnim ili stručnim studijima, koju provode visoka učilišta, obvezan je svake akademske godine podnijeti pisani zahtjev za izdavanje suglasnosti, supotpisan od strane neposrednog rukovoditelja.

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

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

## **XIII. NAKNADA ŠTETE**

### **8. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu**

#### **Članak 67.**

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

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

3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su

svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

5) Radnik je dužan odmah prijaviti štetu za koju je saznao. Šteta se prijavljuje neposrednom rukovoditelju i ravnatelju Instituta.

#### Članak 68.

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

2) Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari ili cjenika, ovisno što je za Poslodavca povoljnije, a ako ovih nema, procjenom nastale štete.

3) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom vještaku.

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

### **9. Regresna odgovornost radnika**

#### Članak 69.

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

#### Članak 70.

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

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

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

## **10. Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku**

### **Članak 71.**

- 1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- 2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 72.**

1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

### **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 73.**

1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

2) Sporazum sadrži sljedeće podatke:

1. podatke o ugovornim stranama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. podatke o ugovoru koji se sporazumno raskida
3. datum prestanka ugovora o radu
4. sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac.

### **3. Otkaz ugovora o radu**

#### Članak 74.

1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### **4. Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### Članak 75.

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

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

#### Članak 76.

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

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

3) Ako je Poslodavac otkazao radniku poslovno uvjetovanim otkazom, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

#### Članak 77.

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

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

## **5. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 78.**

- 1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 3) Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršavanja ugovorom o radu preuzetih obveza.

### **Članak 79.**

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

## **6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 80.**

- 1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- 2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- 3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.
- 4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

## **7. Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu i pretpostavka suglasnosti s odlukom poslodavca**

### **Članak 81.**

- 1) Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.
- 2) U slučajevima predviđenim Zakonom Poslodavac može donijeti odluku o otkazu samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (suodlučivanje).



- 3) Ako je poslodavac zatražio suglasnost radničkog vijeća za svoju odluku, radničko vijeće mora u roku od 8 dana od dostave zahtjeva Poslodavca očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ukoliko zakonskim odredbama ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.
- 4) Ako radničko vijeće u roku iz prethodnog stavka ne dostavi svoje očitovanje o davanju suglasnosti ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom poslodavca.

## **8. Oblik, obrazloženje, dostava otkaza i tijek otkaznog roka**

### Članak 82.

- 1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- 2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- 3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### Članak 83.

- 1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
  1. trudnoće
  2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim 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) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.
- 5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- 6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor

o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

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

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

#### Članak 84.

- 1) Trajanje otkaznog roka određuje se sukladno odredbama Zakona i kolektivnim ugovorom.
- 2) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 4) Iznimno od stavka 1. ovog članka radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

### 9. Vraćanje isprava radniku

#### Članak 85.

- 1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- 2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- 3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

### 10. Otpremnina

#### Članak 86.

- 1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- 3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne

trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

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

5) Kao staž kod istog Poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu Poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno). Prekidom staža smatra se period duži od 8 dana.

6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kod izračuna otpremnine radnika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

## **XV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### Članak 87.

1) Povrede obveza iz radnog odnosa su sljedeće radnje i propusti radnika:

1. neopravdani nedolazak na posao, neopravdani izostanak s posla u trajanju od više dana bez opravdanog razloga ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti redovni rad Instituta,
2. nepravovremeno obavještanje nadležne osobe o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 sata bez opravdanog razloga, dužini trajanja bolovanja ili nemogućnosti izvršenja pojedinog radnog zadatka,
3. neopravdani izostanak s posla jedan dan
4. neizvršenje ili nepravodobno izvršenje radnog zadatka bez opravdanog razloga
5. nesavjesno ili nemarno izvršenje radnog zadatka protivno pravilima struke
6. neprimjereno ponašanje (ometanje u radu drugih zaposlenika, nametanje razgovara o temama koje nisu vezane za radni odnos, vikanje, i sl.)
7. druge lake povrede zaposlenika koje su propisane pozitivnim propisima RH i općim aktima Instituta
8. nepridržavanje odredbi općih akata i odluka Instituta,
9. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje službenih obveza
10. nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je zaposlenik ovlašten radi sprječavanja nezakonitosti
11. davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka tijela Instituta ili time nastaju štetne posljedice
12. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
13. odbijanje radnog naloga, bez opravdanog razloga
14. neodgovorno korištenje sredstava povjerenih za rad ili u svezi s radom
15. odavanje službene ili druge tajne u svezi s radom
16. obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili nema prethodno odobrenje ravnatelja
17. uporaba krivotvorene isprave u cilju ostvarivanja prava radnog mjesta
18. izrazito nemarno i neredovito obavljanje radnih zadataka,
19. otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine Instituta hotimično ili krajnjom nepažnjom

20. dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem opojnih sredstava te alkohola ili odbijanje testiranja na alkohol i droge
21. istupi u javnosti kojima se narušava ugled Instituta iznošenjem neistine o radu Instituta,
22. utvrđene povrede nepoštovanja dostojanstva zaposlenika,
23. utvrđene povrede pravila Etičkog kodeksa,
24. neprimjenjivanje sredstava zaštite na radu,
25. odbijanje podvrgavanju zdravstvenom pregledu kada je to nužno za izvršavanje radnih zadataka (poslovi s posebnim uvjetima rada i slično),
26. ponavljanje lakših stegovnih povreda više od tri puta u roku od dvije godine
27. druge teške povrede iz radnog odnosa koje su propisane pozitivnim propisima RH i općim aktima Instituta.

2) Povreda radnih obveza koje podliježu stupnju odgovornosti mogu kao takve biti opisane i u drugim općim aktima Instituta.

#### Članak 88.

1) Za svaku utvrđenu povredu obveze iz radnog odnosa cijenit će se ima li značaj lake, ili teške povrede obveze iz radnog odnosa, pri čemu će se naročito uzeti u obzir:

- stupanj krivnje radnika;
- okolnosti pod kojim je povreda nastala;
- težinu povrede i posljedice koje iz nje proizlaze;
- prijašnji rad i ponašanje radnika;
- okolnost radi li se o opetovanom kršenju obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 89.

1) Postupanje, imenovanje Stegovnog povjerenstva Instituta, sankcije i stegovni postupak uređeni su općim aktom Instituta.

2) Povreda obveze iz radnog odnosa opisana u članku 87., stavku 1., točki 23. ovoga Pravilnika (diskriminacija i povreda dostojanstva) utvrđuje se u postupku zaštite dostojanstva radnika, sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

## **XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I RADNOG ODNOSA**

#### Članak 90.

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

### **1. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### Članak 91.

1) Odluke, obavijesti i drugi pisani akti (pismena) u svezi prava i obveza radnika iz radnog

odnosa dostavljaju se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u poslovnim prostorima Poslodavca (*neposredna predaja pismena*). Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

2) Ako se radnik ne nalazi na radu, pismena se dostavljaju elektroničkim putem (e-mail). Smatrat će se da je dostava uspjela kada primatelj odgovori pošiljatelju da je zaprimio pismo (*dostava pismena elektroničkim putem*).

3) Ako dostava pismena elektroničkim putem nije uspjela dostava će se radniku izvršiti slanjem pismena preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga, na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu (*dostava pismena poštom*). Smatrat će se da je dostava uspjela potvrdom preporuke i/ili povratnice.

4) Ako dostava ne uspije na način iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka, pismo će se pokušati ponovo dostaviti radniku putem dostavne službe Poslodavca u poslovnim prostorijama, neposrednom predajom pismena.

5) Ako se dostava radniku ne uspije obaviti niti prema odredbi stavka 4. ovoga članka, dostava će se još jednom pokušati obaviti prema odredbama prethodnih stavaka ovoga članka. Ako se niti ta ponovljena dostava ne uspije obaviti, dostava će se obaviti isticanjem odluke na oglasnoj ploči Poslodavca. Protekom roka od 8 dana smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

6) Službena oglasna mjesta Poslodavca za potrebe dostave odluka iz stavka 1. ovoga članka su:

oglasna ploča koja se nalazi u prizemlju zgrade II. krila Poslodavca.

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

#### Članak 92.

1) Ako je radnik kojem je pismo upućeno iz prethodnog članka zatečen na radu, ali je bez zakonitog razloga odbio primiti takvu odluku, dostavljač će to naznačiti na pismenu i vratiti pismo u ustrojbenu jedinicu koja pismo otposlavlja, a u prostoriji u kojoj taj radnik radi ili na njegovom mjestu rada ostaviti će obavijest o pokušanoj dostavi s upozorenjem da će se dostava obaviti preko oglasne ploče Poslodavca.

2) Protekom roka od 8 dana smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

3) Ako radnik odbije potpisati dostavnicu, dostavljač će to zabilježiti na dostavnici i ispisati slovima dan predaje, i time se smatra da je dostava obavljena.

## 2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

#### Članak 93.

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

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

povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

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

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

6) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

## **XVII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

### Članak 94.

1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

2) Osobnost i dostojanstvo radnika štite se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

3) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

### Članak 95.

1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno Zakonu i posebnim zakonima.

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

3) Radnik koji smatra da je diskriminiran ima pravo Poslodavcu, odnosno osobama koje su odlukom Poslodavca ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika, podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati na isti način kao i u povodu pritužbe za zaštitu dostojanstva.

### Članak 96.

1) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 95. stavka 2. koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

4) Postupci kojima se radnika uznemiruje ili spolno uznemiruje smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa, kao i lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

5) Lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čini radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka zaštite dostojanstva, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka.

#### Članak 97.

1) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

2) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo radnika Poslodavca smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje, ali nije ograničeno na:

1. ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome
2. uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje
3. seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvareni neželjeni tjelesni kontakt
4. namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija
5. dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

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

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

### **1. Postupak zaštite dostojanstva radnika**

#### Članak 98.

1) Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su ravnatelj i osobe koje ravnatelj za to ovlasti posebnom odlukom (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

2) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ravnatelju ili ovlaštenoj osobi podnijeti pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva.

3) Ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi

spriječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

#### Članak 99.

- 1) Ovlaštena osoba je dužna bez odgode razmotriti zaprimljenu pritužbu i u vezi s njom, ako je to potrebno, provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- 2) U svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s pritužbom ovlaštena osoba može saslušavati podnositelja pritužbe, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoke, obaviti suočenje, obaviti očevid te izvesti druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.
- 3) Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik- odvjetnik ili sindikalni povjerenik.

#### Članak 100.

- 1) Ovlaštena osoba će o saslušanju podnositelja pritužbe, osobe za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoka sastaviti zapisnik, koji potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.
- 2) O svim drugim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba koja je bilješku sastavila.
- 3) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ovlaštena osoba cijeli postupak treba voditi diskretno.
- 4) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.
- 5) Svi radnici koji rade kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku u vezi s pritužbom, koji su im poznati.
- 6) Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnosti korištenja posebne prostorije tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta Poslodavca radi zaprimanja pritužbe.
- 7) Ravnatelj instituta i sindikalni povjerenici dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštenu osobu.

#### Članak 101.

- 1) Pri procjeni koje ponašanje predstavlja povredu dostojanstva radnika potrebno je uzeti u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja (težinu povrede i posljedice koje iz nje proizlaze, da li se neko postupanje ili ponašanje ponavlja ili se dogodilo jednom, vrstu posla koja se obavlja, običaje u ponašanju, namjeru uznemiravanja i sl.).



#### Članak 102.

- 1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- 2) Nakon provedenog postupka zaštite dostojanstva radnika ovlaštena osoba će u pisanom obliku izraditi izvješće u kojem će:
  1. utvrditi da postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe ili
  2. utvrditi da ne postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe.
- 3) U slučaju iz stavka 2., točke 1. ovoga članka, ovlaštena osoba će u svojem izvješću utvrditi u čemu se sastoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe, navesti sve činjenice koje to dokazuju te predložiti ravnatelju donošenje odluke zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 87. u svezi članaka 88. i 89. ovog Pravilnika i/ili predložiti poduzimanje drugih mjera primjerenih pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika.
- 4) U slučaju iz stavka 2., točke 2. ovoga članka, ovlaštena osoba će predložiti ravnatelju odbijanje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.
- 5) Izvješće ovlaštene osobe dostavlja se podnositelju pritužbe, osobi protiv koje je pritužba podnesena te ravnatelju.

#### Članak 103.

- 1) Ravnatelj će na temelju prijedloga ovlaštene osobe donijeti odluku kojom će radniku koji je povrijedio dostojanstvo drugog radnika izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 87. u svezi članaka 88. i 89. ovog Pravilnika i/ili poduzeti druge mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika, odnosno donijet će odluku o odbijanju pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

#### Članak 104.

- 1) Ako Poslodavac u roku od 8 dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.
- 2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik 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 radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

### **XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 105.

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

Članak 106.

1) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Instituta koji je stupio na snagu 2010. godine.

Članak 107.

1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

2) Pravilnik se objavljuje na način propisan pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Klasa:

Urbroj:

U Zagrebu, 18. 01. 2024.g.



Predsjednik Upravnog vijeća:

izv. prof. dr.sc. Matko Glunčić

Utvrđuje se da je na Pravilnik o radu Instituta za fiziku objavljen na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči dana 31. 01. 2024. godine i stupa na snagu dana 8. 02. 2024. g.