

Na temelju članka 26., članka 27. i članka 233. stavka 1. Zakona o radu (N.N. br. 93/14, dalje: ZR) i članka 64. i članka 65. stavka 3. Statuta Hrvatskog šumarskog instituta – pročišćeni tekst, ravnateljica nakon obavljenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja tijekom izrade, dana 24. studenog 2014.g. donosi

## **PRAVILNIK O RADU Hrvatskog šumarskog instituta**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (dalje: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa za koje je to Zakonom propisano.

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

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike zaposlene u Institutu.

U ime Instituta, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi ravnatelj, a on može svoja ovlaštenja prenijeti pisanom punomoći na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu, i to ponajprije na onu koja je u radnom odnosu u Institutu i u pravilu ima posebna ovlaštenja i odgovornost.

U ime Instituta, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa za ravnatelja donosi Predsjednik Upravnog vijeća.

Odredbe ovog Pravilnika kojima se uređuje zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih skupina radnika primjenjivat će se i na radnike koji budu eventualno ustupljeni na rad u Institut na temelju sporazuma o ustupanju radnika za obavljanje privremenih poslova.

#### **Članak 2.**

Ustrojstvo radnih mjesta (kao organizacijske kategorija), te plaća, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima.

Pravilnici iz stavka 1. ovog članka zajedno s ovim Pravilnikom osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu pojedinog radnika.

#### **Članak 3.**

Prije stupanja na rad radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke predviđene Zakonom o radu.

Malodobnik stariji od 15 godina, osim onoga koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Institut će od zakonskog zastupnika malodobnog radnika prije sklapanja ugovora o radu zahtijevati pisano ovlaštenje iz stavka 2.ovog članka.

Ugovoro radu u ime Instituta sklapa/potpisuje osoba iz članka 1. stavka 3. ovog Pravilnika).

Prava i obveze radnika i Instituta iz sklopljenog ugovora o radu ostvaruju se od dana kad radnik počne raditi.

#### **Članak 5.**

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Institut će radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3. ZR).

Potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu, odnosno u potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako radnik iz neopravdanog razloga ne počne raditi dana koji je određen ugovorom o radu, smatra se da radni odnos nije zasnovan.

Radniku koji iz opravdanih razloga ne počne raditi dana koji je određen ugovorom o radu može se, izmjenom ugovora o radu, odrediti novi dan početka rada.

#### **Članak 6.**

Institut je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 8 dana od dana isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Prilikom zaključenja ugovora o radu radniku će biti uručene relevantne Odluke koje utječu na položaj radnikau Institutu.

### **Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 7.**

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete.

Kao posebni uvjeti u skladu s Pravilnikom o unutarnjem redu utvrđuju se:

- stručna sprema
- akademski stupanj magistra, odnosno doktora znanosti
- broj objavljenih znanstvenih i stručnih radova
- sudjelovanje na domaćim i inozemnim znanstvenim i stručnim skupovima
- posebna znanja, sposobnosti i ispiti
- radno iskustvo
- godine života
- posebna zdravstvena sposobnost
- opća zdravstvena sposobnost.

Za obavljanje određenih poslova mogu se predvidjeti i dva stupnja naobrazbe odnosno stupnja stručne spreme

Radi utvrđivanja opće ili posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, ravnatelj Instituta može uputiti radnika na liječnički pregled.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, kandidata se mora uputiti na propisan liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi Institut.

#### **Članak 8.**

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

### **Izbor radnika**

#### **Članak 9.**

Izbor radnika obavlja ravnatelj Instituta, osim znanstvenika i istraživača čiji izbor obavlja Znanstveno vijeće Instituta u skladu s uvjetima utvrđenim Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, odnosno drugim propisima i pravilnicima.

Ravnatelj Instituta donosi odluku o izboru na stručna radna mjesta koja se financiraju iz sredstava EU projekata i projekata iz sredstava ugovorenih na tržištu.

Izbor na znanstvena, suradnička i stručna radna mjesta u Institutu obavlja se na temelju javnog natječaja koji se objavljuje u »Narodnim novinama«, u dnevnom tisku i na službenim internetskim stranicama Instituta, te na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskoga istraživačkog prostora. Natječaj mora biti otvoren najmanje 30 dana.

### **Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme sezonske poslove**

#### **Članak 10.**

Za obavljanje sezonskih poslova u Odjelu rasadničke proizvodnje i Zavodu za genetiku, oplemenjivanje šumskog drveća i sjemenarstvo može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.

### **Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada**

#### **Članak 11.**

Za obavljanje poslova za koje nije nužno da radnik obavlja u prostoru Instituta, može se sklopiti ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Instituta.

U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 1. ovog članka, ugovor mora sadržavati i dodatne uglavke propisane Zakonom o radu.

### **Poslovi radnog mjesta**

#### **Članak 12.**

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

Svako radno mjesto ima svoj redni broj, naziv radnog mjesta i potrebne uvjete za obavljanje određenog radnog mjesta.

Popis radnih mjesta nalazi se u Pravilniku o unutarnjem redu.

Broj radnika za pojedino radno mjesto određuje ravnatelj. Ako se plaća osigurava iz državnog proračuna, potrebna je suglasnost Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta.

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

#### **Članak 13.**

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

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

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

### **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 14.**

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

Institut s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ZR mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ZR ili ako radnik nastavi raditi u Institutu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

#### **Članak 15.**

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

Ako u Institutu nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Institut je

dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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

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

## **Mjesto rada**

### **Članak 16.**

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju na mjestima na kojima Institut obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno unutarnjoj organizaciji Instituta.

U slučaju potrebe posla ili drugih važnih razloga radnik se može, prema odluci ravnatelja, uputiti na drugo mjesto rada u Zagrebu ili u Jastrebarskom, koje upućivanje se ne smatra promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

### **Članak 17.**

O odluci iz članka 16. ovog Pravilnika Institut mora izvijestiti radnika najmanje pet dana prije početka primjene odluke.

Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci iz članka 16. smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

## **Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti**

### **Članak 18.**

Stručne i radne sposobnosti radnika mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu (prethodno provjeravanje) i putem probnog rada.

### **Članak 19.**

Prethodno provjeravanje obavlja se uvidom u dostavljene dokumente, intervjuom, testiranjem, izradom pisanog rada, rješavanjem određenih radnih zadataka, razgovora s kandidatom, uvida u određenu dokumentaciju ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Provjeru kandidata vrši osoba koju odredi ravnatelj Instituta.

O rezultatima provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata sastavlja se zapisnik.

Na osnovu provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata Institut donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa. U slučaju negativnog rezultata provjere smatra se da kandidat ne ispunjava uvjete za sklapanje ugovora o radu

Prilikom provjere mora se voditi briga o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, ZR-a i drugih zakonskih ili autonomnih izvora radnog prava.

#### **Članak 20.**

Ustrojstvom radnih mjesta utvrđuje se probni rad radnika za pojedine poslove koji se obavljaju u okviru određenog radnog mjesta.

Duljina probnog rada određuje se razmjerno potrebi da se utvrde radne i druge sposobnosti radnika za konkretno radno mjesto.

Tijekom probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne i radne sposobnosti.

#### **Članak 21.**

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ZR o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ZR.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

#### **Članak 22.**

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti zaposlenika za vrijeme probnog rada provodi predstojnik zavoda/voditelj odjela u kojem radnik radi ili druga osoba koju ravnatelj ovlasti.

### **III. OSPOSABLJAVANJE PRIPRAVNIKA, ASISTENTA I DOKTORANDA ZA SAMOSTALAN RAD**

#### **Članak 23.**

Osobe koje su završile srednju školu, dodiplomski i diplomski studij izvan redova istraživača, a koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, zasnivaju radni odnos kao pripravnici pod nadzorom i prema uputama voditelja pripravničkog staža.

Pripravnici sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme dok traje pripravnički staž.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

#### **Članak 24.**

Ravnatelj Instituta određuje voditelja pripravničkog staža.

Voditelj pripravničkog staža pri zapošljavanju pripravnika donosi program osposobljavanja pripravnika za samostalni rad koji sadrži:

- trajanje pripravničkog staža
- sadržaj i način osposobljavanja pripravnika
- osposobljavanje pripravnika kod drugog poslodavca
- način provjeravanja stečenog znanja.

Ukoliko je način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita utvrđeno posebnim propisom, primjenjuju se odredbe toga propisa.

Voditelj pripravničkog staža prati rad pripravnika, te na kraju pripravničkog staža sastavlja izvješće o pripravničkom stažu.

#### Članak 25.

Voditelj pripravničkog staža:

- upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa
- organizira i prati provođenje programa
- sastavlja izvješće o pripravničkom stažu i ovjerava svojim potpisom obavljeni pripravnički staž.

#### Članak 26.

Pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III vrste
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II vrste
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I vrste.

#### Članak 27.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom ili ugovoreno kolektivnim ugovorom

#### Članak 28.

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

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

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

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

#### Članak 29.

Ravnatelj Instituta imenuje mentora asistentu, odnosno doktorandu u stručnom zvanju i na radnom mjestu stručni suradnik iz reda osoba koje svojom znanstvenom aktivnošću osiguravaju učinkovito obrazovanje asistentu, odnosno doktorandu u stručnom zvanju i na radnom mjestu stručni suradnik.

Svake godine Institut ocjenjuje rad asistenta, odnosno doktoranda u stručnom zvanju i na radnom mjestu stručni suradnik, a ocjena se temelji na pismenom izvješću mentora o uspješnosti u znanstvenom radu i uspješnosti na poslijediplomskog studiju.

Prije donošenja ocjene, o izvješću mentora raspravlja Znanstveno vijeće Instituta.

Ocjenu o radu znanstvenog novaka donosi ravnatelj na prijedlog mentora i Znanstvenog vijeća.

Ako je ocjena rada asistenta, odnosno doktoranda u stručnom zvanju i na radnom mjestu stručni suradnik, negativna, ravnatelj donosi odluku o redovitom otkazu o radu.

#### **Članak 30.**

Asistent, odnosno doktorand u stručnom zvanju i na radnom mjestu stručni suradnik, pored rada na projektu istraživanja na kojem je zasnovao radni odnos, stručno se osposobljava za samostalni rad, usavršava i stječe posebna znanja i sposobnosti za rad na način da:

- prvih šest mjeseci nakon zasnivanja radnog odnosa provodi na radu iz svih specijalnosti istraživanja u Institutu.
- svake godine za vrijeme trajanja ugovora o radu provede do 20 radnih dana u šumarskoj operativi do dana stjecanja akademskog stupnja doktora znanosti.

### **IV. RADNO VRIJEME**

#### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

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

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

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Institut, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

O drugačijem rasporedu radnog vremena utvrđenog prethodnim stavkom odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

#### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 32 .**

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.



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

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

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

Institut 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.

### **Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu**

#### **Članak 33 .**

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

Ako u Institutu nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Institut je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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

Institutu je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 34.**

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

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

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 35.**

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

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3.ZR, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Odluku o prekovremenom radu može donijeti na temelju ovlaštenja ravnatelja i predstojnik zavoda/voditelj odjela u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## **Raspored radnog vremena**

### **Članak 36.**

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

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

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

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

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

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 6. i 7. ovoga članka.

Institut mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Radi trajnog i nesmetanog obavljanja znanstvenog istraživanja i procesa rada ravnatelj Instituta odlučuje o:

- radnom vremenu u pojedinim ustrojbenim jedinicama
- organiziranju rada u smjenama
- pomicanju radnog vremena
- prekovremnom radu
- slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena tijekom godine.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 37.**

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

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Instituta, Institut je dužan

utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno za sezonske poslove u Institutu, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Institut je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

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

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

## Noćni rad

### Članak 38.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana.

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

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

## V. ODMORI I DOPUSTI

### Stanka

#### Članak 39.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, a malodobnik 4 sata i 30 minuta dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme odmora (stanke) tijekom rada utvrđuje ravnatelj Instituta svojom odlukom.

#### Članak 40.

Ukoliko posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora (stanke), ugovorom o radu s zaposlenikom utvrđuje se ili kraće dnevno vrijeme za 30 minuta

ili se to osigurava kroz preraspodjelu radnog vremena ili se pravo na odmor (stanku) osigurava višekratnim korištenjem u kraćem vremenu.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 41.**

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, Institut je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 42.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 41. ovog Pravilnika.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti 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.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnicima na poslovima čuvara-ložača koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama i zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 41. ovog Pravilnika.

### **Izuzetak od primjene odredbe o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru**

#### **Članak 43.**

Na predstojnike Zavoda, voditelja Odjela rasadničke proizvodnje ne primjenjuju se odredbe o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru, ako sa Institutom ugovore samostalnost u njihovom određivanju.

#### **Članak 44.**

Za određene kategorije radnika, zbog specifičnosti poslova koje obavljaju, moguće je kolektivnim ugovorom u Institutu urediti iznimke od primjene odredbi o dnevnom i tjednom odmoru:

- 1) ako je to potrebno zbog udaljenosti mjesta rada radnika i njegovog prebivališta ili različitih mjesta rada
- 2) djelatnost zaštite osoba i imovine
- 3) sezonska djelatnost
- 4) izvanredne i nepredviđene okolnosti

## Godišnji odmor

### Članak 45.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Institutu.

## Razmjerni dio godišnjeg odmora

### Članak 46 .

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 45. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 45. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 45. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Ukoliko je Institut radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

## Utvrđivanje godišnjeg odmora

### Članak 47.

Godišnji odmor iz članaka 45. i 46. ovog Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. 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.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 46. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje u Institutu točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje u Institutu.

### Članak 48.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 radnih dana utvrđenih Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

– prema složenosti poslova:

poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 dana

poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti – 4 dana

poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij – 3 dana

poslovi SSS – 2 dana

ostali poslovi – 1 dan

– prema dužini radnog staža:

od 6 do 12 godina 3 dana

od 12 do 18 godina 4 dana

od 18 do 24 godina 5 dana

od 24 do 30 godina 6 dana

od 30 do 36 godina 7 dana

preko 36 godina 8 dana

– prema posebnim socijalnim uvjetima:

roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana

roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana

osobi s invaliditetom 3 dana

– prema uvjetima rada:

rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, izloženost izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada

- 3 dana:

- ako stalno i redovito rade s izvorima opasnosti odnosno ako su stalno i redovito izloženi izvorima opasnosti, pri čemu se podrazumijeva da više od 50% radnog vremena provedu na radu s izvorima opasnosti odnosno izloženi izvorima opasnosti;

- ako redovito rade s izvorima opasnosti odnosno ako su redovito izloženi izvorima opasnosti, pri čemu se podrazumijeva da više od 25% pa do 50% radnog vremena provedu na radu s izvorima opasnosti odnosno izloženi izvorima opasnosti;

- 2 dana:

- ako povremeno rade s izvorima opasnosti odnosno ako su povremeno izloženi izvorima opasnosti, pri čemu se podrazumijeva da više od 10% pa do 25% radnog vremena provedu na radu s izvorima opasnosti odnosno izloženi izvorima opasnosti;

- ako povremeno rade s izvorima opasnosti odnosno ako su povremeno izloženi izvorima opasnosti, i to manje od 10% vremena, a radi se o specifičnim poslovima koji u pravilu ne mogu trajati vremenski dugo (poput miniranja, ronjenja i sl.);

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

## **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

### **Članak 49.**

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

## **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

### **Članak 50.**

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

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

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 49. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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.

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.

## **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 51.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Instituta najkasnije do 30. lipnja tekuće godine u skladu s kolektivnim ugovorom tako da se godišnji odmor uzima u vrijeme kad je to najpogodnije za učinkovitost rada, pri čemu se mora uzeti u obzir potrebe ustrojstva rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Do donošenja rasporeda godišnjih odmora radniku se može odobriti godišnji odmor na njegov zahtjev ili uz njegovu suglasnost, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada.

### **Članak 52.**

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja osobito bitnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjega odmora iz st. 1. ovog članka donosi ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti.



Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno iskorištenje odnosno nastavljanje godišnjega odmora, uz uvažavanje ponajprije njegovih potreba i mogućnosti za odmor.

#### Članak 53.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom godišnjega odmora, kao npr. putnih i drugih troškova, sve pod uvjetom da ti troškovi ne bi nastali da nije bilo odgode odnosno prekida godišnjeg odmora.

#### Plaćeni dopust

#### Članak 54.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo uz naknadu plaće na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u trajanju utvrđenom kolektivnim ugovorom.

O korištenju plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj Instituta.

Osim u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na plaćeni dopust i slučajevima:

- |  |                |
|--|----------------|
| 1. odazivanje na poziv suda ili organa uprave u privatnom interesu                             | 1 radni dan    |
| 2. uređivanje radnog staža i dječjeg doplatka  | 2 radna dana   |
| 3. dobrovoljni davatelj krvi   | 2 radna dana   |
| 4. polaganje stručnog ispita   | 3 radna dana   |
| 5. pripremanje i polaganje ispita na fakultetu, veleučilištu i srednjoj školi, te usavršavanje | 4 radna dana   |
| 6. izrada i obrana magistarskog rada   | 5 radnih dana  |
| 7. izrada i obrana disertacije   | 10 radnih dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog usavršavanja ili osposobljavanja što doprinosi boljem radnom učinku na ugovorenu radnome mjestu te za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju od 5 radnih dana godišnje, neovisno o iskorištenju plaćenoga dopusta iz stavka 3. ovoga članka, uz uvjet da to ravnatelj odobri, u skladu s financijskim mogućnostima.

Radnik je u obvezi Institutu predočiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

#### Članak 55.

Ako se tijekom godišnjeg odmora dogodi jedan od slučajeva na temelju kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust, godišnji se odmor ne prekida niti produljuje za toliko dana koliko bi radnik imao plaćenog dopusta (plaćeni dopust u ovom slučaju uračunava se u trajanje godišnjeg odmora), ako radnik na vrijeme (odmah) ne zatraži od poslodavca da mu odobri plaćen dopust iz članka 44. ovoga Pravilnika.

#### Neplaćeni dopust

#### Članak 56.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust dopušta li to priroda posla i potrebe Instituta u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, ako taj dopust ne utječe štetno na nesmetano (redovito) odvijanje procesa rada.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi radnog odnosa miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

O korištenju neplaćenog dopusta odlučuje ravnatelj Instituta.

#### **Članak 57.**

U pisanom zahtjevu za odobrenje neplaćenog dopusta radnik mora navesti razloge zašto mu je potreban taj dopust. U protivnom mu se neplaćeni dopust u pravilu neće odobriti.

Ako se utvrdi da radnik nije iskoristio neplaćen dopust za svrhe što ih je naveo u zahtjevu, Institut ima pravo zahtijevati od njega naknadu možebitne štete.

### **Mogućnost drukčijeg uređenja radnog vremena, noćnog rada i odmora**

#### **Članak 58.**

Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, Institut može za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor u skladu sa stavcima 2. i 3. ovoga članka, u kojem je Institutu obavezan omogućiti ostvarenje toga prava, i to:

- 1) ako je to nužno zbog udaljenosti između mjesta rada radnika i njegova prebivališta ili zbog udaljenosti između različitih mjesta rada radnika
- 2) ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, kada obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost
- 3) ako se radi o djelatnosti pružanja usluga ili proizvodnje u neprekidnom trajanju, osobito: – u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga
- 4) u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, dnevni odmor se može kolektivnim ugovorom odrediti u najkraćem trajanju od osam sati.

Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog ili tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni, odnosno tjedni odmor.

### **Evidencija o radnicima i o radnom vremenu**

#### **Članak 59.**

U institutu se obvezno vodi evidencija o radnicima, te na razini organizacijskih dijelova evidencija o radnom vremenu sukladno odredbama podzakonskog propisa.

## **VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 60.**

Institut je dužan osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu, a posebno: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti organizaciju rada i mjere zaštite na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja radnika, upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja, te osposobiti radnika za rad na siguran način, a u okviru tog osposobljavanja osposobiti ga i za zaštitu od požara.

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

Radnik je obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i opremu zaštite na radu, te o mogućoj opasnosti odmah izvijestiti neposrednog rukovoditelja odnosno ravnatelja Instituta.

Radnik je obavezan obavljati poslove s dužnom pozornošću sukladno pravilima zaštite na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pozornošću kada poslove obavlja po slijedećem postupku:

- prije početka rada pregleda mjesto rada te o eventualnim nedostacima izvijesti Institut i njegovog ovlaštenika,
- prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada.
- brinuti o osobnoj zaštiti kao i za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu, u skladu sa svojom osposobljenošću, te pisanim usmenim uputama Instituta.
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada te uputa Instituta i njegovog ovlaštenika,
- pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu
- obavijestiti Institut na sve kvarove i nedostatke uređaja, alata, opreme i osobnih zaštitnih sredstava
- upozoriti Institut pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, opojnih sredstava ili je bolestan
- pristupiti zdravstvenim i drugim pregledima na koje je upućen

Radnik mora biti obaviješten o svim promjenama u radnom procesu koji utječu na njegovu sigurnost i zdravlje. Radnik ima pravo odbiti rad ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu primijenjena propisana pravila zaštite na radu.

U slučaju iz prethodnog stavka radnik je dužan obavijestiti Institut.

## **Zaštita privatnosti**

### **Članak 61.**

Osobni podatci radnika, koje treba prikupljati, obrađivati, uporabiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom jesu podatci nužni za ostvarivanje određenoga konkretnog prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom uz uvažavanje odredaba Zakona o zaštiti osobnih podataka i drugih zakona.

#### **Članak 62.**

Institut će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke koji su određeni zakonom ili su u neposrednoj vezi s radnim odnosom:

- podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada,
- podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa (osobito: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i specijalističkim znanjima, podatke o izboru u zvanja, podatke o radu na projektima, podatke o znanstvenim i stručnim radovima, podatke o sudjelovanju na znanstvenim i stručnim skupovima, podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva),
- podatke vojnih obveznika u svrhu rasporeda po radnoj obvezi.

Na poziv Instituta radnici su obvezni dostavljati utvrđene podatke iz stavka 1. ovog članka.

Netočni ili promijenjeni osobni podaci moraju se neodgodivo ispraviti.

#### **Članak 63.**

Ravnatelj Instituta imenuje osobu ovlaštenu za prikupljanje, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama.

### **Zaštita dostojanstva radnika**

#### **Članak 64.**

Institut je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji niti uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

U cilju zaštite dostojanstva radnika, Institut će naročito voditi računa o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

#### **Članak 65.**

Ravnatelj će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj ili osoba iz prethodnog stavka obvezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako Institutu roku iz stavka 2. ovoga članka 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 od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Institut može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio i osobu, za koju se utvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala odnosno diskriminirala radnika.

Ravnatelj ili imenovana osoba dužna je pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze radi utvrđivanja relevantnih činjenica.

Ravnatelj ili imenovana osoba o svemu tome sastavlja zapisnik kojeg potpisuju: Ravnatelj ili imenovana osoba (kao voditelj postupka), radnik koji je podnio pritužbu, osoba protiv koje je pritužba podnesena, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena mogu prije sastavljanja potpisa u zapisnik unijeti svoje primjedbe.

Ako radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to zaključiti i ovjeriti svojim potpisom.

Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude nazočan sindikalni povjerenik ili odvjetnik.

#### **Članak 66.**

Ravnatelj ili imenovana osoba dužna je, ako tijekom postupka ocijeni da je pritužba utemeljena na relevantnim činjenicama koje upućuju na vjerojatnost, odmah poduzeti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije:

- odrediti drugačiji raspored rada određenih radnika ukoliko to priroda posla omogućuje
- odrediti i drugačiji raspored radnika u uredskim prostorijama
- usmeno upozoriti uznemiravatelja
- pisano upozoriti uz najavu prestanka ugovora o radu

Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja, a poduzimaju se radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako je utvrđeno da ono postoji.

Spolno uznemiravanje radnika teška je povreda obveza iz ugovora o radu.

Svi podatci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su i za čuvanje njihove tajnosti je odgovorna osoba koja je rješavala pritužbu u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika, te druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što moraju biti upozorene i koje upozorenje se unosi u zapsnik.

Povreda odredbi o tajnosti podataka u postupku rješavanja pritužbi radnika teška je povreda ugovora o radu.

#### **Članak 67.**

Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan odnosno diskriminiran, ravnatelj Instituta će hitno poduzeti mjere iz članka 66. ovog Pravilnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja ili diskriminacije u okviru svojih ovlasti.

#### **Članak 68.**

Ako je riječ o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje realni izgledi da se uznemiravanje više i neće ponoviti, osobi koja uznemirava ili diskriminira dat će se strogo pisano upozorenje.

Pri višekratnom ponavljanju uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka, Institut će takvoj osobi - radniku odmah dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 69.**

Ako je riječ o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije radnika, Institut će takvoj osobi ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu kojim će osobi koja je uznemiravala odnosno diskriminirala biti određeni drugi poslovi, odnosno mjesto rada ako se time sprječava nastavak uznemiravanja odnosno diskriminacije.

Ako osoba koja je uznemiravala ili diskriminirala odbije potpisati navedeni aneks ugovora o radu (o promjeni poslova ili mjesta rada), otkazat će joj se ugovor o radu u skladu s odredbama ZR-a o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora (članak 123. ZR-a).

#### **Članak 70.**

Kada se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugoga poslodavca i sl, ravnatelj će, bez odgode, obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanjem ili spolno uznemiravanjem odnosno diskriminiranim radnikom, odnosno udaljiti tu osobu iz radnih prostorija ili prostora Instituta.

#### **Članak 71.**

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

### **VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

#### **Plaće**

#### **Članak 72.**

Plaća radniku isplaćuje se primjenom Zakona o plaćama u javnim službama i Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, te Pravilnika o unutarnjem redu.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Plaća za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Plaća i naknada plaće su, u smislu ovoga Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Institut je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ukoliko Institut na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka su ovršne isprave.

## **Naknada plaće**

### **Članak 73.**

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, kao i u ostalim slučajevima predviđenim Zakonom i kolektivnim ugovorom, isplaćuju se prema odredbama kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje i kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Instituta ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran

### **Članak 74.**

Ostala materijalna prava iz rada i po osnovi rada (npr.: dodatak za godišnji odmor - regres, financijske pomoći, božićnica, jubilarne nagrade, dar za djecu, dnevnice, troškovi službenog puta) isplaćuju se prema odredbama kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje i kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

## **Sustav nagrađivanja**

### **Članak 75 .**

Institut pridržava pravo nagrađivanja radnika u vidu isplate dodatka na plaću, dok ce sustav nagrađivanja Institut urediti posebnom odlukom.

Prilikom odlučivanja o isplati dodatka na plaću Institut će se prvenstveno rukovoditi kako postignutim izvanrednim rezultatima tako i općenitim odnosom prema svakodnevnom obavljanju posla pojedinog radnika.

## **VII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA**

### **Članak 76.**

Radnik je dužan obavijestiti Institutu o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Instituta,

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Institutu.

Radnik koji ostvari izum na radu ili u svezi rada, izum koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom ali je u svezi s djelatnošću Instituta, odnosno tehničko unapređenje ima pravo na nagradu primjerenu utrošenom radu, troškovima koje je imao te učinkovitosti samog izuma i tehničkog unapređenja.

Ako Institut prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Pobliže odredbe o nagradi iz uređuju se odlukom ravnatelja.

## **VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S INSTITUTOM**

### **Članak 77.**

Radnik ne smije bez odobrenja Instituta, za svoj iiii tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Institut.

Zabrana iz prethodnog stavka odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.)

Institutu može iznimno odobriti radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca iz djelatnosti koju obavlja Institut.

#### **Članak 78.**

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog 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 takvog posla.

Pravo Instituta iz prethodnog stavka ovog članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Institutu saznao za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.

### **IX. NAKNADA ŠTETE**

#### **Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Institutu**

#### **Članak 79.**

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

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

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

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

#### **Članak 80.**

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja, na teret radnika, ukoliko je veće vrijednosti.

#### **Unaprijed određena svota naknade štete**

#### **Članak 81.**

Ako bi utvrđivanje visine štete koju radnik nanese Institutu prouzročilo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti svotu naknade štete.

Štetne radnje iz stavka 1. ovog članka i naknade jesu:

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. pojedinačno kraće zakašnjanje na rad - za svako zakašnjenje -  | 100,00 kn |
| 2. prijevremen odlazak s posla -  | 100,00 kn |
| 3. pušenje na mjestima gdje to nije dopušteno -   | 50,00 kn  |
| 4. unošenje ili ispijanje alkohola ili uzimanje droge<br>u tijeku radnog vremena -  | 100,00 kn |
| 6. iskorištenje neplaćenog dopusta u svrhe što ih nije naveo u<br>zahtjevu za njegovo odobrenje, osim kada nije potrebno<br>da radnik navede razloge za neplaćeni dopust- | 300,00kn  |



7. nemarno i nesavjesno obavljanje posla, zastoje na radu  
uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada – 200,00 kn

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Institut može zahtijevati naknadu štete u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

#### **Članak 82.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odluka iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzrokovao kaznenim djelom.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

### **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 83.**

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 4) sporazumom radnika i Instituta
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 6) otkazom
- 7) odlukom nadležnog suda.

#### **Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 84.**

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

#### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 85.**

Institut i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

#### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 86.**

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

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- 2) ako 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) ili

4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

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

Kada Institutu poslovno uvjetovanim otkazom otkáže ugovor o radu radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 87.**

Institut i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga 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.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

### **Lakše povrede obveza iz radnog odnosa**

#### **Članak 88.**

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa su one povrede kod kojih je došlo do kršenja obveza iz radnog odnosa, no narav i način kršenja obveza nisu takvi da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Tri i više puta ponavljanje lakših povreda obveza iz radnog odnosa za koje je kao stegovna mjera izrečena javna (pisana) opomena je teža povreda obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 89.**

Radnik čini lakše povrede obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdanih izostanaka s posla;
- učestalog kašnjenja na posao;
- odbijanje ispunjavanja radnoga zadatka ili naloga rukovoditelja;
- lakšeg tjelesnog napada ili teškog vrijeđanja drugoga radnika ili ravnatelja;
- skrivljenog ispunjavanja radnih obveza ispod prosjeka;
- krađe stvari Instituta manje vrijednosti (do 200 kn) ;

- unošenja alkohola ili droge na radno mjesto (mjesto rada) i uzimanje tih opojnih sredstava prije rada i za vrijeme rada u manjoj mjeri.

#### Članak 90.

Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa iz članka 89. ovog Pravilnika kao stegovnu mjeru za slučaj utvrđene stegovne odgovornosti ravnatelj će izreći:

- (usmenu) opomenu; i
- javnu (pisanu) opomenu.

Stegovne mjere iz stavka 1. ovoga članka su mjere kojima se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem, te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

#### Članak 91.

Za slučaj lakše povrede obveze iz radnog odnosa odluku o stegovnoj mjeri donosi ravnatelj nakon što je prethodno omogućio radniku da iznese svoju obranu odnosno nakon što je saslušao radnika.

Odluka o (usmenoj) opomeni izriče se radniku u usmenom obliku.

Odluka o javnoj (pisanoj) opomeni izriče se u pisanom obliku, dostavlja radniku osobno i pohranjuje u osobnom dosjeu radnika.

#### Članak 92.

Teže povrede obveza iz radnog odnosa su one povrede kod kojih je došlo do kršenja obveza iz radnog odnosa čija su narav i način kršenja takvi da nastavak radnog odnosa nije moguć.

Institut ima pravo na izvanredan otkaz ugovora o radu radniku zbog osobito teške povrede radnog odnosa:

1. neizvršavanja ugovorenih poslova
2. nezakonitog raspolaganja s povjerenim mu sredstvima
3. nesvršishodnog i neodgovornog korištenja sredstava
4. zloupotrebe ili prekoračenja danog ovlaštenja
5. odavanja poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom
6. zloupotrebe prava korištenja bolovanja
7. neopravdanog izostanka s posla pet radnih dana uzastopno
8. neostvarivanja predviđenih rezultata rada zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopce
9. ako odbije raditi poslove za koje je zasnovao radni odnos
10. namjernog oštećivanja sredstava rada
11. krivotvorenja isprava u svezi zaposlenja i obavljanja poslova
12. kad je osuđen za kazneno djelo protiv Republike Hrvatske, imovine, sigurnosti platnog prometa i poslovanja - danom pravomoćnosti presude
13. kad je osuđen na kaznu zatvora u trajanju dužem od 6 mjeseci - danom pravomoćnosti presude
14. konkurencija radnika Institutu protivno zakonu (nelojalna utakmica);
15. krađa alata, materijala, sirovina i dr. veće vrijednosti (veće od 200 kn) te dokumenata Instituta označenih stupnjem tajnosti sukladno Zakonu o tajnosti podataka;

Institut ima pravo na izvanredan otkaz ugovora radniku i zbog neke druge osobito važne činjenice, kao npr.: ako bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu, ako je pri sklapanju ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, ako prilikom sklapanja ugovora o radu nije obavijestio Institut o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir, radniku u zvanju asistenta i višeg asistenta ako ne bude izabran na više radno mjesto, znanstveniku ako ne bude ponovo izabran u isto ili više zvanje.

U slučajevima izvanrednog otkaza iz stavka 2. i 3. ovog članka Institut ima pravo tražiti od radnika naknadu štete.

Odluku o izvanrednom otkazu donosi ravnatelj Instituta uz prethodno očitovanje zaposleničkog vijeća (sindikalnog povjerenika).

Prije izvanrednog otkazivanja radniku će se omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje opravdani razlozi zbog kojih nije opravdano očekivati od Instituta da to učini.

#### **Članak 93.**

Za teže povrede obveza iz radnog odnosa iz članka 92. ovog Pravilnika kao stegovnu mjeru za slučaj utvrđene stegovne odgovornosti, ravnatelj može, umjesto izvanrednog otkaza ugovora o radu, radniku izreći:

- javnu (pisanu) opomenu prije otkaza ugovora u radu; kojom se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem, te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Odluka o javnoj (pisanoj) opomeni izriče se u pisanom obliku, dostavlja se radniku osobno i pohranjuje se u osobnom dosjeu radnika.

#### **Članak 94.**

Za slučaj da je za utvrđivanje stegovne odgovornosti za teže povrede obveza iz radnog odnosa potrebno utvrđivanje činjenica koje je posebno zahtjevno ili komplicirano, ravnatelj utvrđivanje činjenica može povjeriti Povjerenstvu za utvrđivanje činjenica u stegovnom postupku (dalje u tekstu: Povjerenstvo).

Povjerenstvo provodi postupak u kojem se utvrđuju relevantne činjenice povrede obveza iz radnog odnosa, utvrđuje vrstu povrede obveza iz radnog odnosa, a može ravnatelju predložiti i vrstu stegovne mjere.

Povjerenstvo u roku od 8 dana od odluke ravnatelja kojim se utvrđivanje činjenica povjerava Povjerenstvu, dostavlja svoje utvrđenje relevantnih činjenica, a sve svoje zaključke, mišljenja i prijedloge donosi natpolovičnom većinom glasova.

Povjerenstvo je sastavljeno od tri člana, a u provođenju postupka za utvrđivanje relevantnih činjenica može sudjelovati i sindikalni povjerenik te osoba koju odabere osoba protiv koje se postupak vodi.

### **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

#### **Članak 95.**

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

## **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

### **Članak 96.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.  
Institut mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.  
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## **Otkazni rok**

### **Članak 97.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Institut u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

## **Trajanje otkaznog roka**

### **Članak 98.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom koji obvezuje Institut

## **Otpremnina**

### **Članak 99.**

Radnik kojem Institut otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Institutu.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem određenom Zakonom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom koji obvezuje Institut

## **Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

### **Članak 100.**

Institut je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Institut 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.

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

## **XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 101.**

Za rješavanje nastalog spora iz radnog odnosa između radnika i Instituta provodi se postupak mirnog rješavanja spora.

### **Članak 102.**

Postupak mirnog rješavanja spora pokreće se na zahtjev radnika.

Zahtjev se podnosi u roku 15 dana od dana dostave odluke za koju radnik drži da mu je povrijeđeno pravo.

U postupku mirnog rješavanja spora ispituju se navodi i prijedlozi stranaka u sporu i nakon toga sastavlja se pisani prijedlog nagodbe.

### **Članak 103.**

Postupak mirnog rješavanja spora je uspio ako radnik prihvati pisani prijedlog nagodbe (izvansudska nagodba).

### **Članak 104.**

Postupak mirnog rješavanja spora provodi Upravno vijeće Instituta.

Postupku mirnog rješavanja spora poziva se predstavnik zaposleničkog vijeća (sindikalni povjerenik). Ako se predstavnik zaposleničkog vijeća (sindikalni povjerenik) ne odazove pozivu ili se u roku 8 dana ne očituje o namjeravanoj odluci Instituta, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Ako ne uspije mirno rješavanje spora, radnik može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom u roku 15 dana od dana okončanja postupka mirnog rješavanja spora.

## **XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 105.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu koji je donesen 15. siječnja 2011.g., izmijenjen 22.5.2014.g..

### **Članak 106.**

Odredbe Zakona i drugih propisa ili kolektivnog ugovora kojima se reguliraju pitanja iz radnog odnosa, primijenit će se neposredno na Institut i radnike Instituta bez izmjene ovog Pravilnika, ukoliko izmjene nisu obvezujuće i ukoliko se radi o primjeni kogentnih zakonskih normi odnosno odredbi kolektivnog ugovora.

U slučaju da su neka prava različito riješena Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom o radu, primijenit će se ono pravo koje je za radnika najpovoljnije.

**Članak 107.**

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

**Članak 108.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči u sjedištu Instituta, Cvjetno naselje 41.

Ravnateljica:

Dr.sc. Dijana Vuletić

Klasa: 110-03 /14-01/ 16

Ur. broj: 238/12-20-01-14-20



Prilikom izrade ovog Pravilnika, prije njegovog donošenja, obavljeno je savjetovanje s sindikalnim povjerenikom Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja na temelju članka 27. stavka 1. Zakona o radu.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči u sjedištu Hrvatskog šumarskog instituta dana 16.12. 2014. g.

