

INSTITUT ZA MIGRACIJE I NARODNOSTI
Trg Stjepana Radića 3, Zagreb

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, travanj 2017.

Na temelju članaka 26. stavka 1. i 27. stavka 1. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14) i članaka 51. stavka 1. alineje 4. i 81. stavka 3. Statuta Instituta za migracije i narodnosti migracije od 16. prosinca 2013. godine, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom koji ima prava i obveze radničkog vijeća, Upravno vijeće Instituta za migracije i narodnosti na 9. sjednici održanoj 12. travnja 2017. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), uređuju se uvjeti rada, zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u svezi s radnim odnosom, plaće, naknade plaće, ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa u Institutu za migracije i narodnosti, Trg Stjepana Radića 3, Zagreb (u daljnjem tekstu: Poslodavac ili Institut).

(2) Pravilnik o radu se primjenjuje neposredno na sve radnike koji s Poslodavcem imaju sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme te na odgovarajući način u skladu s odredbama Zakona o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) na osobe koje su kod Poslodavca primljene na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(3) 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) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, posebnih zakona ili kolektivnih ugovora koji se primjenjuju za javne znanstvene institute (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor).

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom radničkog vijeća i Poslodavca, Kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(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 te prekvalifikaciji, u skladu sa 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 posebnim zakonima.

Članak 4.

(1) U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su poštivati odredbe Zakona i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, važećih i primjenjivih Kolektivnih ugovora, ovoga Pravilnika te ostalih akata Poslodavca koji reguliraju pitanja iz ili u vezi s radnim odnosima.

(2) Prije stupanja radnika na rad Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu i oblik ugovora o radu

Članak 5.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

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

Članak 6.

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve odredbe kao i ugovor o radu iz članka 9. ovoga Pravilnika.

(2) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Poslodavac je dužan radniku 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.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) 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 8.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Prekid radnog odnosa kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.
- (4) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena na koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:
 - 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
 - 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 - 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje 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 plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
 - 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad 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 koja radnik ima pravo
 - 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6, 7, 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru o radu ili potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

(1) Ako su zakonom, drugim propisima, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu se može sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

(2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na znanstvenim, suradničkim i stručnim radnim mjestima kod Poslodavca utvrđeni su Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Statutom Instituta za migracije i narodnosti i općim aktom Poslodavca o ustroju radnih mjesta i položaja.

(3) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na radnim mjestima u Stručnoj službi Poslodavca utvrđuje se općim aktom Poslodavca o ustroju radnih mjesta i položaja.

Obveza radnika da obavijesti Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 11.

(1) 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 izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 12.

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

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 13.

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

(2) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 14.

(1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka, određivanje osobnih odbitaka, prireza, podatke o znanstvenom obrazovanju, podatke o znanstvenom djelovanju koji su potrebni za izbor u znanstveno, suradničko ili stručno zvanje, podatke koji su potrebni za izbor na znanstveno, suradničko ili stručno radno mjesto, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, roditelja i posvojitelja te ostale podatke koji se moraju dostavljati određenim institucijama u skladu sa zakonom i drugim propisima.

(2) Poslodavac prikuplja i obrađuje one podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji kada je to propisano zakonom ili posebnim propisom.

(3) Izmijenjene podatke radnici su dužni bez odlaganja pisanim putem dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca.

(4) Radnici koji ne dostave ovdje utvrđene podatke ili ne obavijeste Poslodavca o promjeni podataka bez odlaganja, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 15.

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

(2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoci.

(3) Za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama osobnih podataka radnika ovlašteni su osim Poslodavca radnici Odjeljka pravnih, kadrovskih i općih poslova, radnici Odjeljka financijsko-računovodstvenih poslova i Pododjeljka financijsko-obračunskih poslova te ostali radnici koje Poslodavac posebno opunomoci.

(4) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati 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.

(5) Poslodavac, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 16.

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

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

(3) Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, i
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

(4) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana o čemu odlučuje pisanom odlukom Poslodavac, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

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

(6) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Članak 17.

(1) Poslodavac pisanom odlukom imenuje povjerenstvo od tri člana za praćenje probnog rada radnika.

(2) Povjerenstvo je dužno izvješće o radu radnika na probnom radu dostaviti Poslodavcu u roku utvrđenom pisanom odlukom Poslodavca.

(3) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

(4) Odluka o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha radnika na probnom radu mora se donijeti najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(5) Ako Poslodavac radniku odluku o otkazu ugovora o radu iz stavka 4. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obveze obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 18.

- (1) Poslodavac je dužan radniku omogućiti, 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) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 19.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (4) Na osobu koja se stručno osposobljava uz rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije propisano.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 20.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno i kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.
- (3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 21.

(1) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno.

(2) 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 Poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojim radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

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

(2) Ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju odnosno kada priroda, opseg posla i organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

(3) 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.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu s nepunim radnim vremenom s drugim poslodavcem odnosno drugim poslodavcima.

Prekovremeni rad

Članak 23.

(1) Poslodavac ima pravo uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, a radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, a 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.

Članak 24.

Iznimno ako priroda prijeko 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.

Raspored radnog vremena

Članak 25.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana u tjednu, u pravilu, od ponedjeljka do petka.
- (2) Dnevno radno vrijeme traje osam sati.
- (3) Dnevno radno vrijeme je jednokratno.
- (4) Radnik ugovorene poslove obavlja od osam do šesnaest sati.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 26.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

Članak 27.

- (1) Vrijeme korištenja odmora (stanke) iz članka 26. ovoga Pravilnika određuje Poslodavac pisanom odlukom koja se radnicima priopćuje putem oglasne ploče.
- (2) Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (3) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Dnevni odmor

Članak 28.

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

Tjedni odmor

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdeset osam sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora, u pravilu, su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, a što ocjenjuje Poslodavac, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(4) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon četrnaest dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 30.

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

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 31.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na najmanje utvrđeni godišnji odmor od iz dvadeset (20) radnih dana dodaje broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika na temelju sljedećih kriterija:

- prema složenosti poslova:

poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 radnih 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 radna 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 radna dana

poslovi SSS – 2 radna dana

ostali poslovi – 1 radni dan

- prema dužini radnog staža:

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

- prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

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

osobi s invaliditetom – 3 radna dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom, niti više od trideset (30) radnih dana.

(3) Slijepom radniku 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 za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno trideset (30) radnih dana.

(4) Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 32.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom, i dani plaćenog dopusta, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 33.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 34.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovitom radnom vremenu, odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 35.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s Poslodavcem

(2) 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 Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora i odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 36.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, u skladu s Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, Zakonom i ovim Pravilnikom uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te potrebe, želje i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac planom godišnjih odmora najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a sukladno provedenom savjetovanju sa sindikalnim povjernikom s pravima i obvezama radničkog vijeća te o rasporedu obavještava radnike putem oglasne ploče.

(3) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja i uručiti mu odluku.

Plaćeni dopust, dopust za školovanje, neplaćeni dopust i studijski dopust

Plaćeni dopust

Članak 37.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše deset (10) radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- darivanja krvi	2 radna dana

kao i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

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

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

Članak 38.

(1) Na temelju pisanog i obrazloženog zahtjeva radnika Poslodavac donosi odluku o plaćenom dopustu.

(2) Radnik je dužan, ovisno o slučaju, odmah ili naknadno predložiti dokumente kojima dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Dopust za školovanje

Članak 39.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 dana za pripremanje za polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima, i
- 2 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.

Neplaćeni dopust

Članak 40.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Studijski dopusti

Članak 41.

(1) Radnik na znanstvenom i suradničkom radnom mjestu ima pravo na plaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

(2) Za vrijeme korištenja plaćenog studijskog dopusta u skladu sa stavkom 1. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

(3) Za plaćeni studijski dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje od najviše jedne godine od dana odobrenja studijskog dopusta.

(4) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u slučajevima navedenim u stavku 1. ovoga članka.

(5) Neplaćeni studijski dopust iz stavka 4. ovoga članka radniku se može odobriti u trajanju od najviše jedne godine.

Članak 42.

Pravo iz članka 41. ovoga Pravilnika u trajanju od jedne godine radnici mogu koristiti jednom u svakih sedam godina.

Članak 43.

Pravo na studijski dopust temelji se na Odluci Vlade Republike Hrvatske o davanju suglasnosti Ministarstvu znanosti, obrazovanja i sporta, za preuzimanje obveza financiranja plaćenog dopusta zaposlenika javnih znanstvenih instituta i javnih visokih učilišta (Klasa: 022-03/14-04/476; Urbroj: 50301-04/12-14-3) od 11. prosinca 2014. godine u kojoj je utvrđeno da Odluka prestaje važiti stupanjem na snagu granskog kolektivnog ugovora, pa će se sukladno navedenom na odredbe o studijskom dopustu primjenjivati odredbe granskog kolektivnog ugovora.

VII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

A) PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća za obavljene rad radnika

Članak 44.

(1) Radnik za obavljene rad kod Poslodavca ima pravo na plaću.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

(3) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća

Članak 45.

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

(2) Radna mjesta i položaji utvrđuju se u Pravilniku o ustroju radnih mjesta i položaja u Institutu za migracije i narodnosti, po nazivu, uvjetima za njihovo obavljanje i opisu poslova.

Dodaci na osnovnu plaću i uvećanje plaće

Članak 46.

(1) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci na posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

(2) Uvećanje osnovne plaće utvrđuje se sukladno odredbama Kolektivnog ugovora (uvećanja za rad noću za prekovremeni rad, za rad subotom, za rad nedjeljom, za smjenski rad, uvećanja za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti i dr.).

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 47.

Ako Poslodavac ocijeni da je radnik u pojedinom mjesecu ostvario natprosječne rezultate rada, Poslodavac može radniku isplatiti dodatak sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

Naknada plaće

Članak 48.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom, ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Isplata plaće

Članak 49.

(1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u idućem mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od trideset (30) dana.

(2) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

(3) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i slično).

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 50.

(1) Poslodavac 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.

(2) Poslodavac koji 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.

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

B) OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 51.

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

(2) Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom.

(2) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

(3) Visina naknade iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje se sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 53.

(1) Ako je radniku pisanom odlukom Poslodavca odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

(2) Troškovi iz prethodnog stavka nadoknađuju se temeljem pisanog zahtjeva i izvješća radnika uz koji se prilaže dokumentacija iz koje proizlazi osnovanost zahtjeva za naknadu troškova.

(3) Pisani zahtjev s pratećom dokumentacijom iz prethodnog stavka ovoga članka radnik je dužan dostaviti Poslodavcu do kraja mjeseca za koji traži naknadu troškova.

(4) Troškovi iz prethodnih stavaka isplaćuju se s plaćom za mjesec u kojem su nastali.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 54.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja sukladno Uredbi vlade Repulike Hrvatske.

(2) Visina dnevnice utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

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

(4) Ako radnik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.

(5) Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

Terenski dodatak

Članak 55.

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.
- (4) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.
- (5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Ostala materijalna prava radnika

Članak 56.

Ostala materijalna prava radnika (regres, otpremina pri odlasku u mirovinu, pomoć za slučaj smrti, pomoć za slučaj bolovanja dužeg od devedeset dana, nastanka invalidnosti i rođenja djeteta, jubilarna nagrada, dar u prigodi Dana sv. Nikole, božićnica, sistematski pregledi i osiguranje od posljedica nesretnog slučaja i dr.) utvrđuju su sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 57.

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 Poslodavca
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 6) otkazom
- 7) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 58.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 60.

(1) Poslodavac 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).

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 61.

(1) Poslodavac 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 obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 62.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 63.

(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 povreda te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili 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.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 64.

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

Otkazni rok

Članak 65.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) 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.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 66.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
 - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
 - 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
 - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
 - 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
 - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan i isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.

Otpremnina

Članak 67.

(1) Svakome radniku, kojem Poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom.

(2) Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovoga članka, radniku s trideset i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

(3) Otpremnine se isplaćuju najkasnije trideset dana po prestanku radnog odnosa.

(4) Odredbe prethodnih stavaka ovoga članka ne odnose se na ravnatelje ustanova.

(5) Pravo na otpremninu iz prethodnih stavaka ovoga članka utvrđuje se u slučaju i pod uvjetima određenim Kolektivnim ugovorom.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 68.

(1) Odluka o otkazu i sve druge odluke i ostala pisana očitovanja Poslodavca dostavljaju se radniku u poslovnim prostorijama Poslodavca za vrijeme trajanja radnog vremena.

(2) U slučaju da radnik odbije primiti pismeno koje mu se dostavlja na način iz prethodnog stavka ovoga članka, osoba koja dostavlja pismeno to će zabilježiti na samom pismenu i pismeno ostaviti radniku na njegovom radnom mjestu, čime se uzima da je dostava obavljena.

(3) U slučaju da radnik primi pismeno koje mu se dostavlja na način iz stavka 1. ovoga članka, ali ne želi potpisati primitak pismena, osoba koja dostavlja pismeno zabilježit će ovu okolnost na pismenu i time se dostava smatra uredno izvršenom.

(4) Ako radnik nije nazočan na radu odluka o otkazu ugovora o radu ili drugo pismeno dostavlja se preporučenom poštom s povratnicom na posljednju adresu stanovanja radnika koju je prijavio Poslodavcu.

(5) U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz prethodnog stavka ovoga članka, odluka o otkazu ili drugo pismeno ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca. Protekom roka od tri dana od dana isticanja na oglasnoj ploči Poslodavca, smatra se da je odluka o otkazu ili drugo pismeno dostavljeno radniku, što na odluci odnosno pismenu potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

(6) Ako radnik ima punomoćnika i ako je Poslodavac o toj okolnosti obaviješten uz dostavu pisane punomoći, dostavljanje radniku se može vršiti osobi koja je određena za punomoćnika.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 69.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može ostvariti zaštitu svojih prava u skladu s odredbama Zakona.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 70.

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

(2) 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 posebnim zakonima.

(3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koja ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) 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.

(6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa isto kao i lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, koje bi počinio radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu dostojanstva.

Članak 71.

- (1) Poslodavac imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).
- (2) Osobe koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe iz stavka 1. ovoga članka su ravnatelj Instituta i osoba koju imenuje ravnatelj posebnom odlukom.
- (3) Ravnatelj ili ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako se utvrdi da ono postoji.

Članak 72.

- (1) Ravnatelj odnosno ovlaštena osoba dužan je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- (2) Ravnatelj odnosno ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 73.

- (1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ravnatelj odnosno ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- (2) Zapisnik će se, u pravilu, sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.
- (3) U zapisniku će se posebno navesti da je ravnatelj odnosno ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.
- (4) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuju ravnatelj odnosno ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 74.

Nakon provedenog postupka ravnatelj odnosno ovlaštena osoba izradit će odluku u pisanom obliku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 75.

- (1) U slučaju da se utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ravnatelj odnosno ovlaštena osoba u svojoj odluci će navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

(2) Ovlaštena osoba će u odluci iz stavka 1. ovoga članka predložiti ravnatelju da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

(3) U slučaju da se utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 76.

(1) Ravnatelj će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe odlučiti o poduzimanju mjera primjerenih odnosnom slučaju, ako je to potrebno radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

(2) U donošenju odluke iz prethodnog stavka ravnatelj nije vezan prijedlogom ovlaštene osobe.

Članak 77.

(1) Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je počinio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:

- 1) usmena opomena
- 2) pisano upozorenje na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
- 3) otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
- 4) redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

(2) U slučaju iz stavka 1. točka 3. i 4. ovoga članka prije davanja otkaza provest će se postupak propisan Zakonom.

Članak 78.

Ako Poslodavac u roku od osam 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 od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 79.

(1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac 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.

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

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 80.

- (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 koju 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.

Regresna odgovornost radnika

Članak 81.

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.

Uvjeti i način smanjivanja i oslobađanja od dužnosti naknade štete

Članak 82.

- (1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi obveze plaćanja naknade štete, pod uvjetima određenima Kolektivnim ugovorom.
- (2) Ako Kolektivni ugovor ne uređuje pitanja iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac može donijeti odluku o smanjenju ili oslobođenju od obveze radnika na naknadu štete, uzimajući u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja.

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 83.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga 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.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 84.

Ovaj Pravilnik će se objaviti na oglasnoj ploči Instituta, a jedan primjerak dostavit će se sindikalnom povjereniku koji ima prava i obveze radničkog vijeća.

Članak 85.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan odredbama Zakona i Statuta Instituta za njegovo donošenje.

Članak 86.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu koji je donesen na sjednici Upravnog vijeća Instituta za migracije i narodnosti 28. lipnja 2010. godine (KLASA: 003-05/10-02/01; URBROJ: 01-10-145) i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu koji je donesen na sjednici Upravnog vijeća Instituta za migracije i narodnosti 15. srpnja 2011. godine (KLASA: 003-05/11-02/01; URBROJ: 01-11-226).

Članak 87.

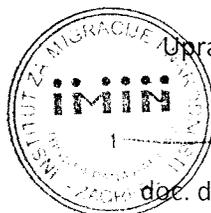
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Instituta.

KLASA: 003-05/17-02/01

URBROJ: 08/01-17/4

Zagreb, 12. travnja 2017.

Predsjednica
Upravnog vijeća Instituta



doc. dr. sc. Irena Martinović Klarić

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu objavljen dana 12. travnja 2017. godine na oglasnoj ploči Instituta te je stupio na snagu dana 20. travnja 2017. godine.

v. d. ravnateljice Instituta



dr. sc. Marina Perić Kaselj