

Na temelju članka 30. Pravilnika o ustroju i djelovanju Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu (listopad, 2008.), a u svezi članka 26. Zakona o radu (NN 93/14), Znanstveno-nastavno vijeće Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu je na 5. sjednici u 23. ak. godini održanoj dana 24. veljače 2015. godine donijelo sljedeće

IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU

(PROČIŠĆEN TEKST)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu; zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika; probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; plaće; materijalna prava radnika; zabrana natjecanja radnika s poslodavcem; naknada štete; prestanak ugovora o radu; te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu (dalje u tekstu: HS)

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

Članak 2.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) HS je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(3) Evidencija iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

(4) HS je dužan u elektroničku bazu podataka upisati podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim propisima i odlukama nadležnih tijela

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos na HS, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustroju radnih mjesta na Hrvatskim studijima Sveučilišta u Zagrebu.

Članak 4.

(1) Kad se na HS ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom iz reda nastavnog osoblja, Voditelj HS donosi prijedlog o potrebi zasnivanja radnog odnosa a konačnu odluku donosi Znanstveno-nastavno vijeće HS-a. Odluka sadrži tekst natječaja, uvjete i Povjerenstvo od tri (3) člana za provedbu natječajnog postupka.

(2) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom iz reda nenastavnog osoblja HS-a donosi Voditelj HS-a

(3) Tekst natječaja iz Odluke objavljuje se na web stranicama i oglasnim pločama HZZ-e, na web stranici HS-a te u Narodnim novinama u roku od osam dana od dana njenog donošenja.

(4) HS mogu odlučiti da se oglas o zasnivanju radnog odnosa objavi i u dnevnom tisku, osim za radnike iz reda nastavnog osoblja.

Članak 5.

- (1) Nakon provedbe postupka za zasnivanje radnog odnosa s nastavnikom i/ili suradnikom, na temelju Izvješća Povjerenstva, Znanstveno-nastavno vijeća HS-a odlučiti će o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.
- (2) Prilikom zasnivanja radnog odnosa sa radnikom iz reda nenastavnog osoblja HS, odluku donosi Voditelj HS, na temelju izvješća Povjerenstva za provedbu postupka.
- (3) Ako prijavi na objavljeni oglas nisu priložene sve isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, HS će pozvati osobu koja želi zasnovati radni odnos da u roku od tri (3) dana od primitka poziva dostavi potrebne isprave.
- (4) Nepravovremene prijave, kao i prijave kojima niti nakon traženja HS-a ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.
- (5) O ishodu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

Članak 6.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.
- (2) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi Povjerenstvo.
- (3) Pri provjeri sposobnosti iz članka 1. ovog članka zatražit će se od osobe koja želi zasnovati radni odnos da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenih poslova (npr. brzina i točnost obavljanja određenih radnih postupaka, sposobnost pronalaženja i otklanjanja kvara na računalnom sustavu ili drugom stroju, provjera znanja stranog jezika, brzina i kvaliteta obavljanja određenog posla i sl.).
- (4) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik. Zapisnik kao i prijedlog Povjerenstva dostavlja se Voditelju HS na daljnje postupanje kako je opisano čl. 5.

Članak 7.

- (1) S izabranom osobom koja želi zasnovati radni odnos, radni odnos se zasniva sklapanjem ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ZOR-u, ili kolektivnim ugovorima nije drukčije određeno (dalje: KU). Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonima, kolektivni ugovorom ili Pravilnikom.
- (3) 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.
- (4) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
- (5) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovorao 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 KU. Ograničenje se ne odnosi na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (6) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (7) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 5. članka.
- (8) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi na HS i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (9) HS su dužni 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.

Članak 8.

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

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

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

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
- danu početka rada;
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora; HS će radniku za svaku kalendarsku godinu izdati Rješenje o korištenju godišnjeg odmora
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno HS, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo; HS će radnicima izdati Rješenje o nazivu radnog mjesta i plaći sukladno propisima
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 9.

Ako HS prije početka rada ne sklope sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti HS 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.

Članak 11.

(1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Hrvatski studiji mogu uputiti radnika na liječnički pregled.

(2) Troškove liječničkog pregleda snose Hrvatski studiji.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 12.

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

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

Članak 13.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ZOR 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 Voditelj ili osoba koju Voditelj za to posebno opunomoći.

Članak 14.

Voditelj je dužan imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika te obrađuju li se, koriste i dostavljaju trećim osobama ti podaci u skladu sa zakonom.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 15.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(2) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 16.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, HS mogu zaposliti kao pripravnika.

(2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 17.

(1) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te i druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

(2) Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika HS imenuje povjerenstvo od tri člana koje za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovor ili Pravilnikom nije drukčije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

(3) Članovi povjerenstva iz stavka 2. ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

(4) U povjerenstvo iz stavka 2. ovog članka imenuju se, u pravilu, radnici HS-a, a iznimno i osobe koje nisu zaposlene na HS-a.

Članak 18.

(1) Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

(3) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 19.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 20.

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

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

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

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

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 21.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Voditelja ili druge ovlaštene osobe HS-a, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Voditelj.

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

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

(4) Nastavnicima i suradnicima se u radno vrijeme ubraja vrijeme održavanja predavanja, seminara, vježbi, konzultacija, priprema za nastavu, ispita, ocjenjivanja seminarskih radova, mentorstva, ocjenjivanja i obrane diplomskih radova studenata te vrijeme stručnog i znanstvenog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe nastavnog i znanstvenog rada, znanstveni rad, sudjelovanje u radu tijela HS-a i Sveučilišta te povjerenstava koja oni imenuju.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 22.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

(2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(3) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 23.

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

(2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 24.

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

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

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

(4) 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.

(5) 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, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 25.

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

(2) 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.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ugovorom o radu i odlukom Voditelja.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) 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.

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

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

(8) 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.

(9) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. 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.

(10) Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

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

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

(13) 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.

(14) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 8., 9. i 10. ovoga članka.

(15) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

(1) 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.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

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

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

(5) 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, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Voditelju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

(7) Poslodavac je dužan inspektorima rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

(8) 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.

(9) 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.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Noćni rad

Članak 27.

(1) Noćni rad je rad kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

(2) Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 28.

(1) HS-i ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Rad u smjenama

Članak 29.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada na HS-a prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

(2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 30.

(1) HS su dužni noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

(2) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, HS su dužni omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

(3) Troškove zdravstvenog pregleda snose HS.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 31.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

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

(3) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

Dnevni odmor

Članak 32.

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

Tjedni odmor

Članak 33.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

(2) Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor subotom i nedjeljom, a iznimno i ponedjeljkom ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora subotom i nedjeljom.

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnom stavku ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i HS-a ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 34.

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

(2) Radnik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

(3) Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog stavkom 1. ovoga članka.

Članak 35.

(1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo određuje se tako da se na početnih osamnaest (18) radnih dana dodaju radni dani godišnjeg odmora po slijedećim osnovama:

(1) Dužina radnog staža radnika:

- (1) od 4 do 6 godina - 2 radna dana;
- (2) od 6 do 12 godina - 3 radna dana;
- (3) od 12 do 18 godina - 4 radna dana;
- (4) od 18 do 24 godine - 5 radna dana;
- (5) od 24 do 30 godina - 6 radnih dana;
- (6) od 30 do 35 godina - 7 radnih dana;
- (7) preko 35 godina - 10 radnih dana.

(2) Zdravstveno stanje radnika:

radnik invalid rada i radnik s utvrđenim invaliditetom te tjelesnim oštećenjem koje iznosi više od 70% - 3 radna dana,

(3) Socijalne prilike radnika:

- (1) samohrani roditelj djeteta mlađeg do 10 godina - 2 radna dana;
- (2) roditelj, posvojitelju i skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 radna dana;
- (3) roditelj, posvojitelju ili skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti - 2 radna dana,
- (4) Složenost poslova propisanih Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustroju radnih mjesta:

(1) radnik na poslovima za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 radnih dana;

(2) radnik na poslovima 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;

(3) 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

(4) poslovi SSS – 2 dana

(5) ostali radnici – 1 dan.

(2) Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka manji od broja dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo prema članku 34. ovoga Pravilnik, radnik u svakom slučaju ima pravo na godišnji odmor u trajanju određenom člankom 34. ovoga Pravilnika.

(3) Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka veći od trideset radnih dana, radnik ima pravo na najviše trideset (30) radnih dana godišnjeg odmora.

(4) Pri računanju godišnjeg odmora uzima se da je tjedno radno vrijeme na HS-a raspoređeno na pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

Članak 36.

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

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

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 37.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 38.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 34. i 35. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 39.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 38. ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 38., radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Ako HS radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućiti 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.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 40.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 41.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, HS su dužni radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 42.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela od kojih je jedan dio kolektivni godišnji odmor radnika HS i to u ljetnom razdoblju (srpanj/kolovoz) i zimskom razdoblje (prosinac), u ukupnom trajanju od 18 radnih dana.
- (2) Drugi dio godišnjeg odmora radnik može koristiti u više dijelova. Radnik je dužan poslati pismenu zamolbu za korištenjem preostalih dana godišnjeg odmora Voditelju i glavnom tajniku najmanje sedam (7) dana prije početka korištenja. Temeljem njegove pismene zamolbe i odobrenja Voditelja i glavnog tajnika, radniku se izdaje Rješenje o korištenju dijela godišnjeg odmora. Isto se dostavlja radniku najmanje tri (3) dana prije početka korištenja dijela godišnjeg odmora
- (3) Radnik mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti godišnji odmor najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 43.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dana godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 42. može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 42. ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 44.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Voditelj u skladu s ovim Pravilnikom.
- (2) Voditelj prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja nakon savjetovanja s glavnim tajnikom i predstavnikom radnika do kraja travnja tekuće godine. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom, ako oni djeluju na HS, Voditelj utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja svibnja tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava radnike.
- (3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoloživ radnicima.
- (4) Radnik se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 45.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito za:
 - sklapanje braka - 5 radna dana;
 - rođenje djeteta - 5 radna dana;
 - smrt člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, očuh, maćeha, posvojenik, posvojitelj) - 5 radna dana;

- smrt člana šire obitelji (krvni srodnici do četvrtog koljena i tazbinski srodnici do drugog koljena) - 2 radna dana;
- selidbu u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana;
- selidbu u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana;
- teške bolesti člana uže obitelji - 3 radna dana; te
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika - 5 radna dana.
- dobrovoljni davatelj krvi – 2 radna dana.

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

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od deset radnih dana godišnje.

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

Članak 46.

(1) Nastavno i nenastavno osoblje ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, sudjelovanju u radu znanstvenih ustanova i međunarodnih organizacija te za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

(2) Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, stručno osposobljavanje, usavršavanje i sudjelovanje, u skladu s odlukom Voditelja.

(3) Pravo iz stavka 1. ovog članka za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik koji je član radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik ostvaruje u trajanju do 3 radna dana u jednoj kalendarskoj godini.

(4) Nastavnom osoblju plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju *do mjesec dana* radniku odobrava Voditelj, dok plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka *u trajanju dužem od mjesec dana* radniku može odobriti Voditelj uz prethodno pozitivno mišljenje Znanstveno-nastavnog vijeća o potrebi i mogućnosti korištenja plaćenog dopusta.

(5) Plaćeni dopust nenastavnom osoblju odobrava Glavni tajnik Hrvatskih studija uz prethodnu suglasnost Voditelja.

Neplaćeni dopust

Članak 47.

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

(2) Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju do mjesec dana radniku može odobriti Voditelj, dok neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od mjesec dana radniku može odobriti Voditelj uz prethodno pozitivno mišljenje Znanstveno-nastavnog vijeća o potrebi i mogućnosti korištenja neplaćenog dopusta.

3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako ZOR ili TKU nije drukčije određeno.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 48.

(1) HS ne smiju odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj za vrijeme trajanja radnog odnosa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih poslova, osim na njezin prijedlog.

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

(3) Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, HS su dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

(4) Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

(5) Ako HS nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka, zaposlenica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovog članka prestaje i sporazum iz istoga stavka, te se zaposlenica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 49.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, HS ne mogu otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.

(2) Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

(3) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onog dana kojeg se zaposleni dužan vratiti na rad.

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

Članak 50.

(1) Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, HS su dužni ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(2) HS su dužni radnika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kad ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

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

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

Članak 51.

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

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

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

(4) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka HS ne mogu otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka. Zabrana ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 52.

(1) Radniku koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, HS su mu dužni ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

(3) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući.

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

Članak 53.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

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

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

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 54.

(1) HS mogu otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Članak 55.

(1) Radničko vijeće će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu samo ako HS dokažu da su poduzeli sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokažu da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

(2) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 56.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 54. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 57.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organiziraju HS-i.

IX. PLAĆE

Članak 58.

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom Rješenjem o nazivu radnog mjesta i plaći kojim se utvrđuje osnovni koeficijent.

- (2) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
- (3) U smislu stavka 4. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:
- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
 - 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti
 - 3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.
- (4) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu i Rješenja isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.
- (5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

Članak 59.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na uvećanu plaću i to:
- (1) za otežane uvjete rada – 5% do 20%, ovisno o stupnju otežanosti uvjeta rada, a prema odluci Voditelja;
 - (2) za prekovremeni rad - 50%;
 - (3) za noćni rad - 40%;
 - (4) za smjenski rad – 10%
 - (5) za rad subotom, nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi - 35%
- (2) Osnovna plaća radnika uvećati će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti (dr. sc.).
- (3) Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno kumuliranje više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Članak 60.

- (1) HS mogu svima ili pojedinim radnicima isplatiti stimulativni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja HS-a i zalaganju radnika pri ostvarivanju tih rezultata. Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi Voditelj.
- (2) Radnicima koji uz poslove za koje imaju sklopljen ugovor o radu obavljaju i neke druge dodatne poslove, HS-i mogu isplatiti uvećanu plaću, razmjerno obimu i naravi dodatnih poslova koje oni obavljaju. Odluku o isplati toga dijela plaće donosi Voditelj.
- (3) Uvećana plaća iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odlukom Voditelja može se odrediti kao stalan ili povremeni dodatak na plaću.

Članak 61.

Plaća pripravnika iznosi sedamdeset posto od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava

Članak 62.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.
- (2) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Članak 63.

- (1) HS su dužni najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Ako HS na dan dospelosti ne isplate 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 iznosa su ovršne isprave.

Članak 64.

- (1) Za razdoblja u kojima zaposlenim ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na punu naknadu plaće.

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

Članak 65.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju KUZVO-e, radnik ima pravo na naknadu plaće od osamdesetpet posto (85%) osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

X. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 66.

- (1) Radnici su dužni izjasniti se o vrsti prijevoza koju koriste za dolazak i povratak s posla potpisivanjem izjave.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjесnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte, a iznos karte se utvrđuje isključivo temeljem pravovaljanog računa.
- (3) HS će radnicima nadoknaditi troškove prijevoza u visini za HS najpovoljnijeg troška javnog prijevoza koji im omogućuju redoviti dolazak i odlazak na posao i povratak s posla.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji HS-i prema poreznim propisima mogu kao neoporeziv isplatiti radniku.

Potpore

Članak 68.

- (1) Radnik ima pravo na potporu zbog invalidnosti, potporu za slučaj smrti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana te nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika, utvrđene pravomoćnim rješenjem u visini iznosa koje HS prema poreznim propisima mogu kao neoporezive isplatiti radniku.
- (2) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju rođenja djeteta u visini 50% iznosa utvrđenog u st. 1.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 69.

Radnik ima pravo na dar djetetu do 15 godina starosti u iznosu koji HS prema poreznim propisima mogu kao neoporeziv isplatiti radniku.

Prigodne nagrade

Članak 70.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu (božićnica, naknada za godišnji odmor, prigodne godišnje nagrade i sl.) u iznosu koji HS-i prema poreznim propisima mogu kao neoporeziv isplatiti radniku.

Nagrade radnicima za navršene godine radnog staža

Članak 71.

Radnik ima pravo na nagradu za navršene godine radnog staža koje su poreznim propisima određene kao jubilarne i to u iznosima koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti radniku.

Dnevnica

Članak 72.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu u ukupnom iznosu i prema odredbama utvrđenim KUZVO-e, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske

Terenski dodatak

Članak 73.

(1) Radnik ima pravo na terenski dodatak u zemlji i inozemstvu u iznosu koji HS prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

(2) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u iznosu koji HS prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 75.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu koji HS prema poreznim propisima mogu kao neoporeziv isplatiti radniku.

Članak 76.

Ovisno o financijskom poslovanju HS-a, Voditelj može odlučiti da se pojedina materijalna prava radnika isplate u iznosu većem od iznosa određenog ovim Pravilnikom.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 77.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja HS, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavljaju HS (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka radniku može dati Voditelj, a Voditelju odobrenje iz stavka 1. daje Znanstveno-nastavno vijeće.

(3) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, HS mogu 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 ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(4) Pravo HS iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je Voditelj saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

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

Članak 78.

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

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

Članak 79.

(1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako su ugovorom HS preuzeli obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovog članka HS su dužni isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca, a visina naknade se usklađuje s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 80.

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

(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovog članka može se ugovoriti i za slučaj da HS ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 81.

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

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

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

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

Članak 82.

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

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

Članak 83.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu su naknadili HS, dužan je HS naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi. 21

Članak 84.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, HS su dužni radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju su HS uzrokovali radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 85.

Ugovor o radu prestaje:

(1) smrću radnika;

(2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;

(3) kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se HS i radnik drukčije ne dogovore (u slučaju produljenja ugovora o radu temeljem Odluke Sveučilišta u Zagrebu)

(4) sporazumom radnika i HS;

(5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad;

(6) otkazom; ili

(7) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 86.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu mogu otkazati HS i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 88.

HS mogu 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, tehničkih 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 uvjetovan otkaz); ili
- (3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- (4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu

Članak 89.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako HS ne mogu zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 90.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, HS moraju voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 91.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, HS su dužni radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od HS da to učine.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, HS su dužni omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od HS da to učine.

Redoviti otkaz radnika

Članak 92.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 93.

HS i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede

obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 94.

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

Članak 95.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, HS su dužni omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od HS-a da to učine.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 96.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom. 23

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 97.

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe i tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavaca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju, uznemiravanje na radnom mjestu ili seksualno uznemiravanje ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ili Sveučilišta, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz radniku u znanstveno-nastavno, nastavnom ili suradničkom zvanju (nastavno osoblje)

Članak 98.

(1) O otkazu nastavniku odlučuje Voditelj na temelju izvješća i prijedloga istražnog povjerenstva i Znanstveno-nastavnog vijeća.

(2) Ako smatra da je zbog utvrđivanja važnih činjenica i donošenje zakonite odluke potrebno, Voditelj može odlučiti da se i odluka o otkazu ugovora o radu suradniku i radniku donese na temelju izvješća i prijedloga istražnog povjerenstva i vijeća.

(3) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka ima tri člana.

(4) Voditelj imenuje istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka za svaki pojedini slučaj donošenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka se imenuje s liste članova istražnog povjerenstva, koju na početku mandata Voditelja utvrđuje Znanstveno-nastavno vijeće na prijedlog Voditelja i na kojoj se nalazi tri radnika u znanstveno-nastavnom ili nastavnom zvanju i dva radnika u suradničkom zvanju.

(6) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka utvrđuje sve činjenice važne za donošenje odluke o otkazu ugovoru o radu, te predlaže Voditelju donošenje odluke.

(7) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka Voditelju podnosi pisano izvješće o utvrđenim činjenicama, provedenim dokazima i prijedlogu odluke u roku od osam dana od dana imenovanja povjerenstva.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 99.

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

Otkazni rok

Članak 100.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (2) 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.
- (3) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (4) 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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 101.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - (1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na HS proveo manje od jedne godine;
 - (2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na HS proveo neprekidno jednu godinu;
 - (3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na HS proveo neprekidno dvije godine;
 - (4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na HS proveo neprekidno pet godina;
 - (5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na HS proveo neprekidno deset godina; ili
 - (6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na HS proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je na HS proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 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 stavcima 1. i 2. ovog članka.

Članak 102.

Ako radnik na zahtjev HS prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, HS su mu dužni isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 103.

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

Članak 104.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 105.

- (1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada HS otkazu ugovor i istodobno predlože radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako radnik prihvati ponudu, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

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

Savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom o otkazu

Članak 106.

Ako je na HS utemeljeno radničko vijeće, odnosno ako na HS djeluje sindikat koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, namjeru da otkáže određeni ugovor o radu HS su dužni priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikatu te su dužni o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikatom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Otpremnina

Članak 107.

(1) Radnik kojem HS otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa na HS.

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

(3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 108.

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju radnici HS odlučuje Voditelj, odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti Voditelj.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 109.

(1) Odluke o pravima i obvezama radnika HS, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se radnicima u poslovnim prostorima HS, za radnog vremena.

(2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio HS i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vode HS. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

(3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi radnika ističe se na oglasnoj ploči HS. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi radnika dostavljena radniku. Glavni tajnik HS će na primjerku istaknute odluke zabilježiti podatke o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom radniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 110.

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

- (2) Ako HS u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolje tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno HS nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.
- (5) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 111.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
- (2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (3) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka
- (4) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu radnika i osobe koja traži zaposlenje na HS.
- (5) HS su dužni zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

Članak 112.

- (1) HS štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. HS ne toleriraju bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika HS prema studentima ili drugim osobama s kojima radnici HS dolaze u dodir tijekom njihovog rada na HS.
- (2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da HS radnicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 111. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.
- (6) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 113.

- (1) Voditelj je dužan imenovati osobu Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik) koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: pritužba).

(3) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno i drugi kontakt Povjerenika bit će u pisanom obliku dostavljeni svim radnicima HS, odnosno predani novim radnicima HS prilikom sklapanja ugovora o radu, i objavljeni na intranetskoj stranici HS te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

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

(4) Sva prava i obveze Povjerenika iz ovog Pravilnika može izvršavati i Voditelj.

Članak 114.

(1) Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje radnik koji pritužbu podnosi.

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

(3) Povjerenik 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.

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

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

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

(7) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 5. i 6. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 115.

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

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

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

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

Članak 116.

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

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

(1) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada;

(2) udaljenje s rada radnika protiv kojega je pritužba podnesena; ili

(3) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

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

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

Članak 117.

- (1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:
 - (1) utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe; ili
 - (2) utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.
- (2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti Voditelju da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (3) Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:
 - (1) pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
 - (2) pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;
 - (3) redoviti otkaz ugovora o radu; ili
 - (4) izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (4) Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:
 - (1) pisano upozorenje;
 - (2) pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove na HS;
 - (3) raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove na HS;
 - (4) pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost prekida poslovanja odnosno raskida ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za HS;
 - (5) prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za HS; ili
 - (6) pokretanje postupka popravljanja odnosno naknade štete.
- (5) Uz predlaganje izricanja mjera iz stavaka 3. i 4. ovog članka Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.
- (6) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu. 30

Članak 118.

- (1) Voditelj će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 117. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 117. stavka 3. ovog Pravilnika i/ili druge mjere iz članka 117. stavka 4. ovog Pravilnika.
- (2) Voditelj u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom Povjerenika iz članka 116. stavka 2. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Članak 119.

Ako HS u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 120.

- (1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će HS zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan podnijeti i dostaviti pritužbu HS i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti HS u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 119. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu. Ovaj pravilnik biti će objavljen i na internetskim stranicama HS.

Članak 121.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu, a koje se odnose na njegovo donošenje.

 Voditelj
Prof. dr. sc. Josip Talanga v.r.

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Hrvatskih studija dana 25. veljače 2015. godine te da je stupio na snagu dana 4. ožujka 2015.