

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14) i članka 27. Statuta Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu, Upravno vijeće Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, na svojoj sjednici održanoj dana 29. siječnja 2015. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 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 društvena istraživanja u Zagrebu, Amruševa 11/II (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Članak 2.

Ako su kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

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

Članak 3.

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

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese Poslodavca, te pridržavati se pravila struke.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja u 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.

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

Članak 7.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku Poslodavac je dužan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve odredbe kao i ugovor o radu iz prethodnog članka ovoga Pravilnika.

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

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 9.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika koji se smije zaposliti za sklapanje određenog ugovora o radu, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Članak 10.

Ako su zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu odnosno radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, posebna znanja i sposobnosti i radno iskustvo.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, 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.

Članak 12.

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovoga Pravilnika snosi Poslodavac.

Članak 13.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 14.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

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

Članak 16.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

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

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 18.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenom tim ugovorom.

III. PROBNI RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu s time da on može trajati najduže šest mjeseci.

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 srednja stručna sprema,
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema,
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 20.

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

Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

IV. PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Zasnivanje radnog odnosa s pripravnikom

Članak 21.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnici se mogu zapošljivati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Pripravnički staž

Članak 22.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:

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

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako Poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 23.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Stručni ispit

Članak 24.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste,
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste,
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Prestanak ugovora o radu pripravnika

Članak 25.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 26.

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

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

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovoga članka se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće, te prestanka ugovora o radu.

V. ZNANSTVENI NOVACI

Članak 27.

Status znanstvenog novaka ima osoba koja se zapošljava kod poslodavca radi znanstvenog osposobljavanja i stjecanja akademskog stupnja doktora znanosti.

Članak 28.

Sa znanstvenim novakom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, a prema uvjetima, kriterijima i rokovima utvrđenim Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

VI. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 29.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje 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.

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

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuju se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

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.

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

Članak 32.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju iste uvjete rada kao i radnici s punim radnim vremenom, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavljaju iste ili slične poslove.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

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

Popis poslova i opseg skraćivanja radnog vremena određuje se granskim kolektivnim ugovorom.

Prekovremeni rad

Članak 34.

Poslodavac ima pravo uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i drugim slučajevima prijekne potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno najviše do deset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 35.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obavezan Poslodavac izvijestiti najmanje jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode i u drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 36.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj djeteta do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, osim u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se Poslodavcu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Zbog zastoja u poslu, odnosno povećanja obujma poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Članak 38.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da se u jednom razdoblju radi kraće, a u drugom dulje od punog ili nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne smije biti dulje od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, može iznositi najviše četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati dulje od četrdeset osam sati tjedno, ali ne dulje od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

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

Raspored radnog vremena

Članak 39.

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

Dnevno radno vrijeme traje osam sati.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Radnik ugovorene poslove obavlja od osam do šesnaest sati.

Članak 40.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno člankom 39. ovoga Pravilnika, može se izmijeniti odlukom Poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog ili preraspodijeljenog rada.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada.

Korištenje radnog vremena

Članak 41.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu Poslodavca.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 42.

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

Članak 43.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

Vrijeme 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.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Dnevni odmor

Članak 44.

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

Tjedni odmor

Članak 45.

Tjedni odmor iznosi najmanje 24 sata neprekidno.

Dani tjednog odmora, u pravilu, su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Poslodavca.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 46.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu minimalni broj dana godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana, a za radnike koji rade šest dana u tjednu minimalni broj radnih dana godišnjeg odmora iznosi 24.

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

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 47.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanoga odredbom članka 46. ovoga Pravilnika uvećava se radniku sukladno kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorom djelatnosti, kako slijedi:

a) prema složenosti poslova

- poslovi za koje se traži dr.	- 5 dana
- poslovi VSS i mr.	- 4 dana
- poslovi VŠS	- 3 dana
- poslovi SSS	- 2 dana
- ostali poslovi	- 1 dan

b) prema dužini radnog staža

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

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti	- 2 dana
- roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	- 3 dana
- invalidu	- 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđeno je kolektivnim ugovorom za javne službe i kolektivnim ugovorom djelatnosti.

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 48.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, te blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 49.

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 50.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 46. - 48. ovoga Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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. ovoga članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 51.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način iz članka 46. - 48. ovoga Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 50. stavak 1. ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
2. ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 50. stavak 1. ovoga Pravilnika,
3. ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 52.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 53.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovitom radnom vremenu, 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 54.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti odnosno pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se sukladno odredbi članka 53. ovoga Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 55.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 56.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 55. stavak 2. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 55. stavak 2. ovoga Pravilnika radnik ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora i odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 57.

Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje Poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, Zakonom o radu i ovim Pravilnikom polazeći od potrebe organizacije rada i potreba i želja, te mogućnosti za odmor, raspoloživu radnicima, te u tom smislu treba prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa sindikatom.

O odluci o planu rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i njegovu korištenju.

Plaćeni dopust

Članak 58.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine od ukupno najviše 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 | - 1 radni dan, |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | - 2 radna dana, |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | - 3 radna dana, |
| - nastupanje u kulturnim i športskim priredbama | - 1 radni dan, |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | - 2 radna dana, |
| - elementarne nepogode | - 5 radnih dana, i |
| - dobrovoljnog davanja krvi | - 2 radna dana. |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Članak 59.

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

Radnik je dužan predložiti dokumente kojima dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

U iznimnim i hitnim slučajevima Poslodavac može dati suglasnost za korištenje dopusta i usmeno.

Neplaćeni dopust

Članak 60.

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

- | | |
|---|------------|
| - za pripremanje za polaganje ispita u srednjoj školi | - 5 dana, |
| - za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita | - 10 dana, |
| - za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima, i | - 5 dana, |
| - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebni znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.) | - 2 dana. |

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

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

Studijski dopust

Članak 61.

Radnik u znanstvenom i suradničkom zvanju može koristiti pravo na plaćeni studijski dopust radi:

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

Studijski dopust iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže godinu dana.

Za vrijeme trajanja studijskog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koja je radniku isplaćena u prethodna tri mjeseca.

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 62.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, poduzimati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 63.

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 i određivanje osobnih odbitaka, prireza, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 64.

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

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

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

Osoba iz stavka 3. ovoga članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

A) PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća za obavljeni rad radnika

Članak 65.

Radnik za obavljeni rad kod Poslodavca ima pravo na plaću.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća

Članak 66.

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.

Mjerila za izračun osnovne plaće utvrđena su Zakonom o plaćama u javnim službama. Radna mjesta i položaji utvrđeni su u Pravilniku o ustroju radnih mjesta i položaja po nazivu, uvjetima za njihovo obavljanje i opisu poslova.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 67.

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

Uvećanja plaća od prihoda ostvarenih na tržištu

Članak 68.

Prihodi ostvareni na tržištu jesu prihodi od obavljanja osnovne djelatnosti Poslodavca koja se ne financira iz Državnog proračuna.

Raspodjela plaće temeljem prihoda ostvarenih na tržištu od obavljanja djelatnosti iz stavka 1. ovog članka obavljat će se sukladno posebnom općem aktu Poslodavca.

Uvećanje plaće

Članak 69.

Osnovna plaća radnika u javnim službama uvećat će se:

- za rad noću	40%,
- za prekovremeni rad	50%,
- za rad subotom	25%,
- za rad nedjeljom	35%,
- za smjenski rad	10%.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrasa radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Noćni rad je, u pravilu, rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Plaća za rad u posebnim uvjetima

Članak 70.

Radniku u javnim službama koji radi na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada pripada pravo na posebni dodatak na plaću.

Radna mjesta s posebnim uvjetima rada i pripadajuću visinu posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorom.

Zaštita radnika

Članak 71.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu, ili
- profesionalnog oboljenja, ili
- povrede na radu,

Poslodavac je dužan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario prije nastupa spomenutih okolnosti.

Radnike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke odnosno roditelje s malim djetetom do 3 godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti na rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

Dodaci na uspješnost na radu

Članak 72.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

Naknada plaće

Članak 73.

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

Radnik u javnim službama ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje, i
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 74.

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

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

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.

Isplata plaće

Članak 75.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

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

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

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 76.

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.

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.

Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

B) OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za trošak prijevoza

Članak 77.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, radnik ima pravo na godišnju kartu ako mu je povoljnije, ili na 1/11 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje, već samo mjesečne karte, radnik koji stanuje više od 2 km od mjesta rada, ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.

U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom nadležnog Ministarstva.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje Poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Iznimno od prethodnih stavaka ovoga članka naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, rodiljnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.

Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi najveći dio godišnjeg odmora.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovoga članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 78.

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 Republike Hrvatske.

Dnevnica iznosi 170 kuna po danu.

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.

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

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

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

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 79.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Regres

Članak 80.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora kada je to pravo utvrđeno kolektivnim ugovorom za javne službe.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka o visini regresa Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

Pomoć

Članak 81.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada - 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,

- smrti radnika - 2 proračunske osnovice, i

- smrti supružnika, djeteta i roditelja - 1 proračunske osnovice.

Članak 82.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana - jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice,

- nastanka teške invalidnosti radnika, maloljetne djece ili supružnika radnika - u visini jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti radnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj ili profesionalnoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti maloljetnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Radnik ima pravo i na pomoć u slučaju kupnje medicinskih pomagala, odnosno lijekova ukoliko se radi o pomagalima, odnosno lijekovima prema preporuci nadležnog liječnika

specijaliste opravdani po pravilima medicinske i stomatološke struke, prijeko potrebiti i nenadomjestivi, nadalje, za koje troškove barem dijelom snosi Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, te ako doplata za pomagala, odnosno lijekove, tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice.

U slučaju iz stavka 4. ovoga članka radnik ima pravo na pomoć jednom godišnje u visini od jedne proračunske osnovice.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 83.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

Terenski dodatak

Članak 84.

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.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Jubilarna nagrada

Članak 85.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca kada je pravo na jubilaru nagradu utvrđeno kolektivnim ugovorom za javne službe.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka o visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilaru nagradu iznosi najmanje 1800,00 kuna neto.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada ukoliko navrši:

- | | |
|-------------|---|
| - 5 godina | - u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka, |
| - 10 godina | - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka, |
| - 15 godina | - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka, |
| - 20 godina | - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka, |
| - 25 godina | - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka, |
| - 30 godina | - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka, |
| - 35 godina | - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka, |
| - 40 godina | - u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka, i |
| - 45 godina | - u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka. |

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilaru nagradu.

Dar u prigodi dana Sv. Nikole

Članak 86.

Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole kada je to pravo utvrđeno kolektivnim ugovorom za javne službe.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka o visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Božićnica

Članak 87.

Zaposlenima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica) kada je to pravo utvrđeno kolektivnim ugovorom za javne službe.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka o visini božićnice Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, osnovica za božićnicu iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Osiguranje

Članak 88.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Sistematski pregledi

Članak 89.

Svi radnici imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka primjenjuje se od 2008. godine, na način i u dinamici sukladno mogućnostima Državnog proračuna Republike Hrvatske.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 90.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koji 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 opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,

7. smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona,
8. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 91.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju Poslodavac i radnik.

Otkaz ugovora o radu

Članak 92.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 93.

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 obavljanje 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 uvjetovani otkaz), ili
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 94.

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

Članak 95.

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

Upozorenje radniku u slučaju redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 96.

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

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

Redoviti otkaz radnika

Članak 97.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 98.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 99.

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

Članak 100.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga 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.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 101.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 102.

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

Otkazni rok

Članak 103.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu 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 104.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina,

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.

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.

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

Članak 105.

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

Članak 106.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 107.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti sindikalnom povjereniku te je dužan o toj odluci savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Otpremnina

Članak 108.

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

Iznimno od odredbi prethodnog stavka ovoga članka, radniku s 30 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.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Povlaštena otpremnina iz stavka 3. ovoga članka ne pripada ravnatelju ako ne prihvati drugi ponuđeni ugovor o radu, te mu u tom slučaju pripada otpremnina prema Zakonu o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 109.

Odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se u poslovnim prostorijama Poslodavca za vrijeme trajanja radnog vremena.

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

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca.

Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 110.

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

Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga 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.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 111.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnog rješavanja spora rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 112.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donose tijela utvrđena Statutom Instituta za društvena istraživanja ili osoba koju oni ovlaste.

Dostava odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 113.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom pošiljkom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Ako radnik odbije primiti odluku ili mu je nepoznata adresa, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

Istekom roka od osam dana od isticanja na oglasnoj ploči poslodavca smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 114.

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

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 115.

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.

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.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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.

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.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 116.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Poslodavac 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 radi

sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ukoliko se utvrdi da ono postoji.

Članak 117.

Ovlaštena osoba dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

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 118.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

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.

U zapisniku će se posebno navesti da je 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.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuju ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 119.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba izraditi 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 120.

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

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

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

Članak 121.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 122.

Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je 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 123

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.

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.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 124.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 125.

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

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

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

Utvrđivanje visine štete

Članak 126.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Regresna odgovornost radnika

Članak 127.

Radnik koji na radu ili u svezi 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 načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 128.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija.

O lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz.

Naknada štete iz članka 123. ovoga Pravilnika smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu te ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

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

Odgovornost Poslodavca

Članak 129.

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

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.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 130.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 131.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 132.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 6 mjeseci od dana isplaćene naknade.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 133.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Instituta za društvena istraživanja.

Članak 134.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu i Statutom Instituta za društvena istraživanja za njegovo donošenje.

Članak 135.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu iz 2010. godine.

Predsjednik
Upravnog vijeća Instituta:
Doc.dr.sc. Ksenija Grubišić