

ENERGETSKI INSTITUT HRVOJE POŽAR

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, srpanj 2020. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17 i 98/19) te članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama („Narodne novine“, broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08 i 127/19) i članka 26. Statuta Energetskog instituta Hrvoje Požar (ADOK-20-02245/1), Upravno vijeće Energetskog instituta Hrvoje Požar, na prijedlog Ravnatelja Energetskog instituta Hrvoje Požar, na sjednici održanoj 16. srpnja 2020. je donijelo

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze radnika i poslodavca Energetskog instituta Hrvoje Požar (dalje u tekstu: Institut), plaće, naknade plaće, ostvarivanje materijalnih prava radnika, zaštita dostojanstva radnika, zaštita radnika od diskriminacije te druga pitanja iz radnog odnosa.

(2) Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Instituta ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Instituta.

(3) Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Pravilniku odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Ako se ugovorom o radu, zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Institut i radnike utvrde povoljniji uvjeti rada od uvjeta uređenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno te odredbe.

Članak 3.

(1) Svaki radnik je obvezan:

- ugovorom o radu preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Instituta, odnosno ovlaštenih osoba Instituta u skladu s naravi i vrstom rada,
- poslove radnog mjesta obavljati u skladu sa zakonima, ugovorom o radu, općim aktima Instituta, pravilima struke, opisom posla i nalogom nadređenih osoba u skladu s naravi i vrstom posla,
- racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada,
- usavršavati svoje znanje i vještine,
- štiti poslovne interese Instituta.

- (2) Radnik je dužan kao poslovnu tajnu čuvati sve podatke i isprave te druge dokumente u skladu s općim aktom Instituta koji uređuje poslovnu tajnu.

Članak 4.

- (1) Institut je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću.
- (2) Institut ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Institut je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Institut vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, a koja sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku koji je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora i ovjerile ga potpisima.
- (2) Svaki radnik može zasnovati radni odnos u Institutu uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom te ako ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom i drugim propisima.
- (3) Odluku o zasnivanju radnog odnosa s odabranim kandidatom donosi ravnatelj Instituta.
- (4) Radniku, prije potpisivanja ugovora o radu, mora biti omogućen uvid u ovaj Pravilnik i druge akte Instituta kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 6.

- (1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen u ugovoru o radu. Ako radnik bez opravdanog razloga ne započne s radom na dan određen ugovorom o radu, Institut može raskinuti ugovor o radu.
- (2) Nakon što radnik stupi na rad, neposredno nadređeni radnik, odnosno radnik kojeg za to odredi neposredno nadređeni radnik, uvodi ga u rad i upoznaje s poslovima radnog procesa, uvjetima rada i mjerama zaštite na radu.

PROBNI RAD

Članak 7.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju od najduže šest mjeseci, a u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.
- (2) Praćenje i ocjenjivanje uspješnosti probnog rada radnika vrši neposredno nadređeni radnik koji donosi svoju ocjenu najkasnije osam dana prije isteka probnog rada radnika.
- (3) U slučaju da radnik nije zadovoljio na probnom radu, otkazni rok je najmanje sedam dana.

PRIPRAVNICI

Članak 8.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala, Institut može zaposliti kao pripravnika uz uvjete određene Zakonom.
- (2) Pripravnički staž traje:
 - za radnike srednje stručne spreme 3 mjeseca
 - za radnike više stručne spreme 6 mjeseci
 - za radnike visoke stručne spreme 12 mjeseci.
- (3) Ravnatelj Instituta može pripravnički staž radnika skratiti tako da traje najmanje polovicu vremena predviđenog stavkom 2. ovog članka ako ocijeni da je radnik u međuvremenu osposobljen za samostalan rad.
- (4) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalni rad te druga prava i obveze za vrijeme pripravničkog staža.
- (5) Prilikom zapošljavanja pripravnika ravnatelj Instituta imenuje mentora koji prati osposobljavanje pripravnika za vrijeme pripravničkog staža, na kraju pripravničkog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalni rad te podnosi izvještaj ravnatelju Instituta s ocjenom osposobljenosti pripravnika za samostalni rad, najkasnije mjesec dana prije isteka pripravničkog staža.

Članak 9.

- (1) Radno iskustvo potrebno za samostalni rad pripravnik stječe praktičnim radom na poslovima za koje se osposobljava.
- (2) Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 10.

- (1) Institut je dužan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te zaštititi privatnost i dostojanstvo svojih radnika u skladu sa zakonom i drugim propisima.
- (2) Svaki radnik je dužan pridržavati se svih propisanih ili utvrđenih mjera zaštite na radu u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Članak 11.

- (1) Svaki radnik obvezan je Institutu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama o radnicima i radnom vremenu, podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva ili očinstva i druge podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa. Ako se od dostave osobnih podataka ti podaci izmijene, radnik je dužan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti Institutu.
- (2) Institut će isključivo u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa radnika prikupljati, obrađivati i koristiti podatke o radniku, a može ih dostavljati trećim osobama samo na temelju posebnog propisa ili uz pisanu suglasnost radnika.

Članak 12.

- (1) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu.
- (2) Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik osobi za zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Ravnatelj Instituta imenovat će osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (4) Imenovana osoba iz stavka 3. ovog članka dužna je odmah po primitku pritužbe o istoj obavijestiti ravnatelja Instituta, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja ugrožavanja dostojanstva radnika ako utvrdi da ono postoji.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 13.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno raspoređenih u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka. Dnevno radno vrijeme je jednokratno i traje osam sati.

(2) Ravnatelj Instituta donosi odluku o rasporedu radnog vremena.

(3) Sve odluke o radnom vremenu i promjeni rasporeda radnog vremena, osim odluke o prekovremenom radu, moraju se objaviti na e-Oglasnoj ploči Instituta najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

Članak 14.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme ako priroda i okolnosti obavljanja pojedinih poslova uvjetuju da se ti poslovi obavljaju u vremenu kraćem od punog radnog vremena, s obzirom na manji opseg određenih poslova, povećanja opsega poslova samo u određenim razdobljima tijekom dana ili obavljanja dijela poslova radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

(2) Radnik je dužan obavijestiti Institut o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem.

Članak 15.

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

(2) Ako priroda prijeka potrebe onemogućava Institut da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Institut je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

V. ODMORI I DOPUSTI

STANKA, DNEVNI I TJEDNI ODMOR

Članak 16.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno, u vremenu koje odredi Institut.

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

(3) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja. Ako zbog potrebe posla radnik bude dužan raditi u dane tjednog odmora, Institut se obvezuje osigurati zamjenske dane tjednog odmora u razdoblju do isteka sljedećeg radnog tjedna.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 17.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 do najviše 30 radnih dana.

(2) Ugovorom o radu može se ugovoriti trajanje godišnjeg odmora duže od onog predviđenog u stavku 1. ovog članka.

Članak 18.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni primjenom sljedećih kriterija:

1. prema ukupnom radnom stažu:

- od 5 do 10 godina	2 radna dana
- od 10 do 15 godina	3 radna dana
- od 15 do 20 godina	4 radna dana
- od 20 do 25 godina	5 radnih dana
- preko 25 godina	6 radnih dana

2. prema složenosti poslova radnog mjesta:

- poslovi radnika s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima	3 radna dana
- poslovi visoke stručne spreme	2 radna dana
- poslovi srednje stručne spreme	1 radni dan

3. prema socijalnim prilikama radnika:

- roditelj ili s njim izjednačena osoba sukladno posebnom zakonu za svako dijete do 15 godina starosti	2 radna dana
- roditelj ili s njim izjednačena osoba sukladno posebnom zakonu djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 radna dana
- radnik s invaliditetom	3 radna dana

4. prema doprinosu u radu:

Ako radnik ostvaruje natprosječne rezultate, ravnatelj Instituta može odlukom odrediti do 5 radnih dana godišnjeg odmora u skladu s doprinosom u radu.

Članak 19.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Institut najmanje tri dana prije.

Članak 20.

(1) Odluku o dužini i rasporedu korištenja godišnjeg odmora i dopusta donosi ravnatelj Instituta.

(2) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnik se obavještava putem elektroničke pošte najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

PLAĆENI DOPUST

Članak 21.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno deset radnih dana u sljedećim slučajevima:

- teže bolesti ili smrti člana uže obitelji	5 radnih dana
- slučaja elementarne nepogode zbog koje je teže oštećena imovina radnika	5 radnih dana
- zaključenja braka/registriranog partnerstva	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- selidbe iz jednog mjesta u drugo	4 radna dana
- smrti člana šire obitelji	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu	2 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi	1 radni dan

(2) Radnik pravo na korištenje plaćenog dopusta ostvaruje podnošenjem zahtjeva kojem se prilaže odgovarajuća isprava ovisno o osnovi po kojoj se pravo na korištenje plaćenog dopusta ostvaruje (vjenčani list, rodni list, smrtni list i sl.).

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

Članak 22.

(1) U slučaju polaganja stručnog ispita odnosno ispita na odobrenom školovanju, stručnom osposobljavanju ili usavršavanju ili ako je odlukom Instituta upućen na obrazovanje, stručno osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju, radniku se može odobriti plaćeni dopust do deset radnih dana tijekom kalendarske godine.

(2) Za svaki pojedini slučaj ravnatelj Instituta svojom odlukom određuje broj dana plaćenog dopusta na pisani zahtjev radnika kojemu radnik prilaže odgovarajuće isprave kojima dokazuje potrebu za odobravanjem plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 23.

(1) U slučaju odobrenog angažmana radnika od strane domaće ili međunarodne organizacije te kada je takav angažman u interesu Instituta, radniku može biti odobren plaćeni dopust uz umanjeње plaće, do dvadeset radnih dana tijekom kalendarske godine.

(2) Umanjenje plaće za slučaj iz stavka 1. ovoga članka u pravilu iznosi 50% plaće radnika, a odlukom se može odrediti i drugi iznos umanjeња.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 24.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do dvadeset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za slučaj osobnih potreba radnika.

(2) U slučaju školovanja, stručnog osposobljavanja te u drugim slučajevima od interesa za Institut, radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju preko dvadeset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

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

VI. MJESTO RADA

Članak 25.

Mjesto rada u pravilu je radni prostor Instituta na adresi sjedišta Instituta.

Članak 26.

Na pisani zahtjev radnika ravnatelj Instituta može odlukom odobriti rad na mjestu rada koje nije radni prostor Instituta.

Članak 27.

Zbog zahtjeva radnog procesa ili u izvanrednim okolnostima ravnatelj Instituta može za sve ili za pojedine radnike Instituta odlukom odrediti rad na mjestu rada koje nije radni prostor Instituta.

VII. ŠKOLOVANJE, ZNANSTVENO I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Članak 28.

(1) Radniku se može odobriti ili može biti upućen na školovanje ili specijalizaciju uz rad, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju.

(2) Međusobna prava i obveze Instituta i radnika iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se posebnim ugovorom.

(3) Radnik kojem je odobreno ili je upućen na školovanje ili specijalizaciju uz rad, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, a koji u ugovorenom roku ne ispuni svoju obvezu ili koji nakon toga ne provede na radu u Institutu dvostruko vrijeme onome koliko je trajalo školovanje ili specijalizacija, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, dužan je Institutu nadoknaditi troškove školovanja utvrđene ugovorom iz stavka 2. ovog članka.

VIII. ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE)

Članak 29.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja Instituta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Institut.

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Institut može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

IX. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 30.

(1) Za obavljeni rad radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće.

(2) Radnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, ovim Pravilnikom, drugim propisom ili ugovorom o radu.

PLAĆE

Članak 31.

(1) Elementi za izračun plaće radnika utvrđuju se ugovorom o radu.

(2) Za izvršeni rad u Institutu radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće, dodataka na plaću i stimulacije.

Članak 32.

(1) Osnovna plaća određuje se na temelju složenosti poslova radnog mjesta, a čini je umnožak osnovice za izračun plaće (O) i koeficijenta složenosti radnog mjesta (Ks) i predstavlja najniži iznos kojeg je Institut dužan isplatiti radniku za puno radno vrijeme.

(2) Osnovica za izračun plaće (O) je novčana svota propisana u mjesečnom bruto iznosu i određuje ju ravnatelj Instituta odlukom.

(3) Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta određuje se za svako radno mjesto koeficijent složenosti radnog mjesta (Ks) na osnovi složenosti poslova i uvjeta rada na tom radnom mjestu.

Članak 33.

(1) Osnovna plaća se uvećava na temelju akademskog zvanja radnika, uspješnosti obavljanja posla te ostvareni radni staž.

(2) Plaću radnika čini umnožak osnovice za izračun plaće (O) i zbroja koeficijenta složenosti radnog mjesta (Ks), koeficijenta akademskog zvanja radnika (Ka) i koeficijenta uspješnosti radnika (Ku):

$$\text{Plaća radnika} = O * (Ks + Ka + Ku)$$

(3) Koeficijent akademskog zvanja radnika (Ka) utvrđuje se odlukom Ravnatelja za postignuta poslijediplomska akademska zvanja radnika u području djelatnosti Instituta i iznosi za:

- akademsko zvanje sveučilišnog specijalista (završen poslijediplomski specijalistički studij)	0,15
- akademsko zvanje magistra znanosti,	0,30
- akademsko zvanje doktora znanosti.	0,60

(4) Koeficijent uspješnosti radnika (Ku) periodički se određuje odlukom Ravnatelja na temelju iskazane uspješnosti rada radnika te može iznositi najviše 1,5.

(5) Poblize uređenje uvjeta i načina određivanja iznosa koeficijenta uspješnosti radnika može se propisati posebnim aktom.

Članak 34.

Plaća radnika uvećava se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 35.

Plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada izvan punog ili nepunog radnog vremena na temelju pisanog zahtjeva poslodavca, i to za:

- otežane uvjete rada	30%
- prekovremeni rad	50%
- rad noću	30%
- rad nedjeljom	35%
- rad blagdanom ili drugim zakonom utvrđenim neradnim danom	50%.

Članak 36.

Radniku se može isplatiti stimulatívni dio plaće kao rezultat posebnog zalaganja i težine poslova u visini do 25% plaće radnika, a što se utvrđuje odlukom ravnatelja.

Članak 37.

Plaća pripravnika iznosi 85% plaće radnika na radnom mjestu za koje se pripravnik osposobljava.

NAKNADE PLAĆE

Članak 38.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini bruto plaće tijekom plaćenog dopusta, godišnjeg odmora, državnih blagdana i praznika i neradnih dana utvrđenih zakonom.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Instituta ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (3) U drugim slučajevima opravdanog izostanka s rada odluku o visini naknade donosi ravnatelj Instituta.

Članak 39.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 40.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla, naknada troškova i dnevnica za službena putovanja, terenski dodatak, naknada troškova korištenja privatnog automobila u službene svrhe isplaćuju se radniku najviše u iznosima koji su poreznim propisima utvrđeni kao neoporezivi.

Članak 41.

- (1) Radnik koji je upućen na službeno putovanje ima pravo na dnevnicu:
 - za putovanje koje traje preko 8 do 12 sati pripada mu 50% dnevnice bez troškova noćenja,
 - za putovanje koje traje preko 12 sati pripada mu 100% dnevnice bez troškova noćenja.
- (2) Troškovi noćenja na službenom putu podmiruju se na temelju računa za noćenje.

Članak 42.

Pravo na ostale naknade, potpore i nagrade (jubilarna nagrada, darovi djeci radnika, regres za godišnji odmor i izvanredna pomoć, izvanredne isplate i sl.), kao i njihovu visinu određuje ravnatelj Instituta odlukom.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 43.

(1) Radniku prestaje radni odnos na način i pod uvjetima određenim Zakonom i posebnim propisima.

(2) U slučaju redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Institut je dužan radnika u pisanom obliku upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Članak 44.

Institut može otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme bez poštivanja propisanog zakonskog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice nastavak rada nije moguć.

Članak 45.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa u smislu članka 44. ovog Pravilnika smatraju se posebno:

1. neovlašteno prisvajanje imovine Instituta, odnosno neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje radnih zadataka,
2. uništavanje imovine Instituta namjernim postupanjem ili iz krajnje nepažnje s uzrokovanjem materijalne štete Institutu,
3. odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
4. odavanje poslovne tajne sukladno zakonskim propisima i normativnim aktima Instituta,
5. ponovljeno konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili droga, protivno pravilima o zaštiti na radu,
6. ponovljeni istupi u javnosti kao i ponovljeni istupi prema drugim institucijama i ustanovama kojima se nanosi šteta i narušava ugled Instituta iznošenjem neistina o djelovanju i radu Instituta,
7. ponovljeno te izrazito neprimjereno, nepoželjno i vrlo grubo ponašanje prema drugim radnicima na radnom mjestu i tijekom radnog vremena (tučnja, fizičko ili psihičko

uznemiravanje, nepristojno ponašanje, spolno uznemiravanje i sl.) koje predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema drugim radnicima, poslovnim partnerima ili drugim osobama s kojima radnik kontaktira, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teško i trajno poremećeni međuljudski odnosi na radnom mjestu,

8. ponovljeno nekvalitetno, nestručno ili nepravovremeno obavljanje radnih zadataka,

9. ponovljeno nepridržavanje odredbi odluka i normativnih akata Instituta, odnosno ponovljeno postupanje suprotno odlukama i normativnim aktima Instituta,

10. neopravdano izostajanje s rada više od tri radna dana,

11. pravomoćna presuda za kazneno djelo.

OTPREMNINA

Članak 46.

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

(2) Otpremnina iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Institutu ako ugovorom o radu nije ugovoren veći iznos.

(3) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, osim ako ugovorom o radu nije određeno drugačije.

(4) Kao osnovica za obračun otpremnine uzima se bruto plaća radnika umanjena za propisane doprinose iz plaće.

(5) Otpremnina se isplaćuje radniku najkasnije u roku od šest mjeseci od dana prestanka radnog odnosa.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 47.

(1) Sve odluke o pravima i obvezama radnika uručuju se neposredno radniku na njegovom mjestu rada, uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika, kojim potvrđuje primitak odluke.

(2) Ako radnik ne dolazi na rad ili ne želi neposredno primiti odluku na njegovom mjestu rada, pisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se putem pošte preporučenim pismom, uz povratnicu, na njegovu adresu prebivališta.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 48.

U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Pravilnika s postojećim radnicima sklopit će se novi ugovori o radu usklađeni s ovim Pravilnikom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 49.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu EIHP broj: ADOK-19-00497 od 29. siječnja 2019.

Članak 50.

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

Zagreb, 16. srpnja 2020. godine

Predsjednik Upravnog vijeća


Domagoj Validžić