

Na temelju članka 25. i 26. Zakona o radu (NN 93/14) Predsjedništvo Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti, (dalje u tekstu: Poslodavac), na svojoj 3. (212.) redovitoj sjednici održanoj 25. ožujka 2015., nakon provedenog obveznog postupka savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, donijelo je ovaj

## PRAVILNIK O RADU

### I. TEMELJNE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se organizacija rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, plaće i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, a posebno se pobliže uređuju:

- temeljna prava i obveze iz radnog odnosa;
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika;
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika;
- sklapanje ugovora o radu;
- uvjeti i organizacija rada;
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad;
- radno vrijeme i raspored radnog vremena;
- trajanje godišnjeg odmora i dopusta;
- mjerila i način obračuna plaća i isplate plaća, naknada plaća i drugih isplata radnicima koji rade kod Poslodavca;
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja;
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad;
- osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost;
- naknada štete;
- prestanak ugovora o radu;
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem;
- postupak ostvarivanja prava i obveza u vezi s radnim odnosom,
- druga pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

#### Članak 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između sindikalnog povjerenika i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo u slučaju da zakonom nije drukčije određeno.

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

#### Članak 3.

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

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu te ugovora o radu.

### II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

#### Zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 4.

Radni odnos zasniva se sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme. Na temelju posebnih zakona moguće je u ugovor o radu na neodređeno vrijeme propisati dodatni uvjet reizbora nakon određenog broja godina kako to određuju npr. Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Zakon o muzejima, Zakon o arhivima i arhivskoj djelatnosti, Zakon o knjižnicama, Zakona o ustanovama i dr.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom određeni način.

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.

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.

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

Ograničenja iz stavaka 4. i 5. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 6. ovoga članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, a o čemu Poslodavac mora obavijestiti radnika posljednjeg dana trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno najkasnije prvog sljedećeg radnog dana nakon isteka ugovora.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Pravilnika ili Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za 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 5.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 6. ovog Pravilnika, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje:

1. o strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. o mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. o nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. o danu početka rada,
5. o očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

#### Članak 6.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

#### Članak 7.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom 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.

#### Članak 8.

Ugovor o radu i druge odluke kojima se odlučuje o pravu radnika iz radnog odnosa u ime Poslodavca s radnicima u znanstvenim, suradničkim, stručnim i muzejsko-galerijskim zvanjima potpisuje glavni tajnik Hrvatske akademije, a s ostalim radnicima tajnik Hrvatske akademije. Zasnivanje radnog odnosa s pojedinim kandidatom mjerodavnom tijelu Poslodavca iz prethodnog stavka predlaže imenovano povjerenstvo uz konzultaciju s upraviteljem organizacijske jedinice u kojoj će radnik raditi.

#### Članak 9.

Na područje na kojem radnici Poslodavca rade primjenjuju se propisi koji vrijede za određeno znanstveno i umjetničko područje, a regulirani su Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Zakonom o muzejima, Zakonom o knjižnicama i Zakonom o arhivskom gradivu i arhivima te propisima o javnim službenicima i namještenicima, jer je Poslodavac ustanova koja se financira iz Proračuna Republike Hrvatske.

#### Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

#### Članak 10.

Ako su zakonom, drugim propisom, 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 za sklapanje ugovora o radu određeni su u posebnom općem aktu koji nosi naziv *Sistematizacija radnih mjesta*. Taj opći akt odnosi se na radnike kod Poslodavca čiji se rad i zapošljavanje reguliraju Zakonom o radu te zakonskim i podzakonskim aktima iz područja muzejsko-galerijske djelatnosti, arhiva i knjižnica.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu radnika koji rade na znanstvenim, suradničkim i stručnim radnim mjestima određeni su zakonskim i podzakonskim aktima iz područja znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i posebnim općim aktom Poslodavca pod nazivom *Sistematizacija znanstvenih, suradničkih i stručnih radnih mjesta*.

#### Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje kao poseban uvjet propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

Provjeru sposobnosti provodi osoba koju imenuje Poslodavac. Provjera sposobnosti uključuje praktično izvršavanje određenog radnog zadatka ili izvođenje radne operacije, a o rezultatima izvršene provjere sastavlja se zapisnik, temeljem kojega se donosi odluka o sklapanju ugovora o radu s određenom osobom.

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 snosi Poslodavac.

#### Članak 13.

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

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

### III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

#### Članak 14.

Poslodavac je dužan 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.

Upravitelj organizacijske jedinice upoznaje novozaposlenog radnika prije nego što on započne s radom sa sadržajem poslova na kojima će raditi, organizacijom rada i dijelom zaštite na radu, dok voditelj Referade zaštite na radu Poslodavca upoznaje radnika s opasnostima posla koji će

radnik obavljati, a po potrebi upućuje radnika na osposobljavanje za rad koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

#### **Članak 15.**

Osobni podaci radnika koji su pohranjeni u Personalnoj i Financijsko-ekonomskoj službi Poslodavca smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, uz prethodno odobrenje tajnika Akademije.

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

#### **Članak 16.**

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

### **IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

##### **Članak 17.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili tijelo koje imenuje Poslodavac.

Ako radnik za vrijeme trajanja probnog roka ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog negativne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena.

Ako do isteka roka iz probnog rada radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog roka.

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

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120. (oblik, obrazloženje i dostava otkaza), članka 121. st. 1. (početak tjeka otkaznog roka) i članka 125. (sudski raskid ugovora o radu) Zakona o radu.

Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju od 7 dana.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad tijekom probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

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

##### **Članak 18.**

Pripravnik je zaposlenik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao, te se u tom zanimanju osposobljava za samostalan rad.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

##### **Članak 19.**

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

Pripravicima kojima posebnim zakonom nije utvrđena obveza polaganja stručnog ispita izvan Akademije utvrđuje se obveza polaganja stručnog ispita pri Akademijinu ispitnom povjerenstvu nakon što završe pripravnički staž.

Duljina trajanja osposobljavanja pripravnika (pripravnički staž) određena je Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Pripravnik polaže stručni ispit pred povjerenstvom od tri člana koje mora biti sastavljeno od radnika s najmanje stručnom spremom jednakom stručnoj spremi pripravnika.

Povjerenstvo je dužno tijekom polaganja stručnog ispita zapisnički evidentirati te o rezultatima polaganja obavijestiti tajnika i Personalnu službu Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti.

##### **Članak 20.**

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

##### **Članak 21.**

Sadržaj i način provođenja pripravničkog staža i druga pitanja bitna za radni odnos pripravnika uređuju se ugovorom o radu pripravnika.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit, ima pravo ispit ponoviti nakon proteka najmanje 15 dana, a najviše 30 dana od dana polaganja prvog ispita.

Ako pripravnik stručni ispit ne položi ni u drugom pokušaju, gubi pravo na daljnje polaganje ispita.

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

#### **Znanstveni novaci**

##### **Članak 22.**

Rad znanstvenih novaka obavlja se sukladno odredbama važećeg Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, kolektivnim ugovorima, odnosno odredbama podzakonskih akata koji se primjenjuju na pojedina područja znanosti i kulture.

### **V. RADNO VRIJEME**

#### **Pojam radnog vremena**

##### **Članak 23.**

Radno vrijeme vremensko je razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove.

## Puno i nepuno radno vrijeme

### Članak 24.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

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

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

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

Radnik iz stavka 4. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

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

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

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

## Prekovremeni rad

### Članak 25.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke 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.

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

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

### Članak 26.

Prekovremeni rad u slučaju potrebe i u okviru zakonskih odredaba kod Poslodavca naređuje tajnik Akademije ili pomoćnici tajnika u okviru svog djelokruga.

## Raspored radnog vremena

### Članak 27.

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena određuje Poslodavac.

Radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, a rad je organiziran u petodnevnom radnom tjednu.

Radno vrijeme traje od 8 do 16 sati.

Radnici na radnim mjestima domara, vratara-telefonista, dostavljača/pomoćnih namještenika rade po potrebi u dane kada se kod Poslodavca organiziraju znanstveni i drugi skupovi, predavanja ili druge slične aktivnosti te im se radno vrijeme preraspoređuje u okviru 40-satnog radnog tjedna.

Spremačice rade s pomakom početka i završetka radnog vremena od 7 do 15 sati, a iznimno u drugoj smjeni od 14 do 22 sata, sukladno odluci tajnika Akademije i voditelja Referade za fizičku i tehničku zaštitu.

Radnici zaposleni na radnim mjestima vozača i domaćice (rad u vezi sa skupovima, predavanjima i sl.) te osobe koje im eventualno pomažu rade prema potrebi izvan redovnog radnog vremena, za što im se odlukom Uprave Akademije određuje posebna nagrada.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana prije, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## VI. ODMORI I DOPUSTI

### Stanka

### Članak 28.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, a koristi je u vremenu od 10,30 do 12,30 sati, prema internom rasporedu, kojim se treba osigurati neprekinuti rad svih službi Poslodavca. Radnicima koji rade po posebnom rasporedu vrijeme korištenja odmora tijekom rada određuje se tim rasporedom.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

### Godišnji odmor

### Članak 29.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, što se uvećava do najviše 30 radnih dana, ovisno o složenosti poslova radnog mjesta, radnom stažu i prema posebnim socijalnim uvjetima.

### Članak 30.

Na određivanje duljine trajanja godišnjeg odmora radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu uz kriterije za uvećanje godišnjeg odmora kako slijedi:

Na 20 radnih dana dodaju se dani prema sljedećim kriterijima:

- a) prema složenosti poslova:
  - poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 dana
  - poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti – 4 dana
  - poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij – 3 dana
  - poslovi SSS – 2 dana
  - ostali poslovi – 1 dan
- b) prema dužini radnog staža:
  - od 6 do 12 godina 3 dana
  - od 12 do 18 godina 4 dana
  - od 18 do 24 godina 5 dana
  - od 24 do 30 godina 6 dana
  - od 30 do 36 godina 7 dana
  - preko 36 godina 8 dana
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
  - roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana
  - roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana
  - osobi s invaliditetom 3 dana.

### Članak 31.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

### Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

#### Članak 32.

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 33.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od osam dana stječe pravo na puni godišnji odmor određen nakon šest mjeseci neprekidnog rada. Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatraju se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

### Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

#### Članak 34.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini svoje 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 35.

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

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 36.

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

### Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

#### Članak 37.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 36. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 36. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 36. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, 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.

Radnik koji je izvršavao dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

### Raspored korištenja godišnjeg odmora

#### Članak 38.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi tajnik Akademije na prijedlog upravitelja organizacijskih jedinica Poslodavca.

Upravitelji organizacijskih jedinica daju tajniku Akademije prijedlog s rasporedom korištenja godišnjih odmora do kraja travnja za tekuću godinu.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora radnicima dostavlja Personalna služba najkasnije 15 dana prije početka godišnjeg odmora.

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

### Plaćeni dopust

#### Članak 39.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje obveze rada, uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe sukladno odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (dalje u tekstu: Temeljni kolektivni ugovor).

Plaćeni dopust odobrava tajnik Akademije.

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

### Neplaćeni dopust

#### Članak 40.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

## VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

#### Članak 41.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke.

#### Članak 42.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

#### Članak 43.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

#### Članak 44.

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

#### Članak 45.

Radnika koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Poslodavac štiti u skladu s odredbama Zakona o radu i kolektivnih ugovora.

Radniku koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme zabrana otkazivanja ugovora o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka ne utječe na prestanak ugovora o radu.

#### Članak 46.

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.

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

## IX. PLAĆE

### Članak 47.

Plaće i naknade plaće utvrđuju se sukladno propisima koji se odnose na proračunske subjekte s obzirom na to da je Poslodavac pravna osoba čija se djelatnost financira iz Proračuna Republike Hrvatske.

### Članak 48.

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iz kojega je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

### Članak 49.

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

### Članak 50.

U slučajevima kada radniku pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor, plaćeni dopust, obrazovanje i stručno osposobljavanje ili kada ostvari pravo na neplaćeni dopust Personalna služba obvezno dostavlja otplovak odluke Financijsko-ekonomskom odjelu Akademije.

## X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

### Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

#### Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte pod uvjetima utvrđenim Temeljnim kolektivnim ugovorom.

### Dar djetetu do 15 godina starosti, prigodne nagrade, jubilarne nagrade

#### Članak 52.

Radnik ima pravo na dar djetetu do 15 godina starosti, prigodnu godišnju nagradu (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.), jubilarnu nagradu (za navršene godine radnog staža koje su određene kao jubilarne) u iznosima i pod uvjetima utvrđenim Temeljnim kolektivnim ugovorom.

### Dnevnica, terenski dodatak, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

#### Članak 53.

Službena putovanja za radnike predlažu upravitelji organizacijskih jedinica uz suglasnost voditelja jedinica. U prijedlogu za službeno putovanje obvezatno se naznačuje svrha i trajanje službenog putovanja i izvor sredstava iz kojih će se troškovi putovanja, dnevnice i dr. financirati.

Naloga za službena putovanja radnicima daje tajnik, a znanstvenicima i radnicima na suradničkim i stručnim radnim mjestima i u muzejsko-galerijskim jedinicama glavni tajnik. Korištenje privatnog automobila u službene svrhe radnicima će se nadoknaditi samo u slučaju da je takav prijevoz na službenom putovanju određen u putnom nalogu.

U roku od osam dana od završetka putovanja radnik je obavezan predati Poslodavcu pisani izvještaj i obračun troškova službenog putovanja.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu, terenski dodatak i naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u visini i pod uvjetima utvrđenim Temeljnim kolektivnim ugovorom.

### Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

#### Članak 54.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu i pod uvjetima određenim Temeljnim kolektivnim ugovorom.

#### Članak 55.

Materijalna prava radnika iz članka 52. do 55. ovog Pravilnika po vrsti i iznosu naknade ovise o odredbama Temeljnog kolektivnog ugovora i namjenskim sredstvima koja se poslodavcu za te naknade osiguravaju u Državnom proračunu RH.

## XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

#### Članak 56.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili 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 takvog posla.

## XII. NAKNADA ŠTETE

#### Članak 57.

Radnik je dužan svoje radne zadatke obavljati na vrijeme i savjesno u skladu s pravilima struke i svojim najboljim znanjem. Radnik je Poslodavcu odgovoran za štetu, koju mu je dužan nadoknaditi, ako je šteta nastala na radu ili u vezi s radom, a uzrokovana je namjerno ili zbog krajnje nepažnje radnika.

#### Članak 58.

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti ili procjenom.

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Odluku o naknadi štete do iznosa 1.000,00 kuna donosi tajnik Akademije, a preko tog iznosa glavni tajnik Akademije.

### Članak 59.

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

## XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 60.

Ugovor o radu prestaje na način i pod uvjetima određenima Zakonom o radu.

### Otkaz ugovora o radu

#### Članak 61.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### Redoviti otkaz Poslodavca

#### Članak 62.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika);
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

#### Članak 63.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika Poslodavac je dužan 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 Poslodavca da to učini.

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

### Redoviti otkaz radnika

#### Članak 64.

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

## Izvanredni otkaz ugovora o radu

### Članak 65.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme može se otkazati i bez obveze poštovanja 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 strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa smatra se:

- namjerno ili grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu;
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca;
- izazivanje nereda, tučnjave, te grubi neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama;
- zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja;
- pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem vidu i bilo na koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga;
- povreda zabrane utakmice radnika s poslodavcem i sl.

U slučaju nezakonitog izvanrednog otkaza koji je radnik dao Poslodavcu, Poslodavac ima pravo na naknadu štete.

### Otkaz ugovora o radu sklopljenom na određeno vrijeme

#### Članak 67.

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

### Udaljenje radnika

#### Članak 67.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u sljedećim slučajevima:

- kad bude zatečen u izvršenju teže povrede radne obveze;
- kad je zbog neispunjavanja ili neurednog ispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada;
- kad su zbog teže povrede radne obveze bitnije poremećeni međusobni odnosi radnika;
- kad postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecaja na kolege u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, ugrožavanja redovitog odvijanja procesa rada i sl.

Za vrijeme privremenog udaljenja, radnik ostvaruje plaću za poslove radnog mjesta koje obavlja.

Privremeno udaljenje s radnog mjesta traje najdulje do donošenja odluke o povredi radne obveze, zbog koje je odluka donesena.



## Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

### Članak 68.

Otkaz mora imati pisani oblik.  
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.  
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.  
Otkaz ne proizvodi pravne učinke prije negoli je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

### Otkazni rok

### Članak 69.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče 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 prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.

### Najmanje trajanje otkaznog roka

### Članak 70.

U slučaju redovitog otkaza Poslodavac otkazni rok određuje u najmanjem trajanju određenom Zakonom o radu.

### Članak 71.

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

### Članak 72.

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

### Savjetovanje o otkazu

### Članak 73.

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

## Sporazum o prestanku ugovora o radu

### Članak 74.

Poslodavac i radnik u svakom trenutku mogu sklopiti sporazum o prestanku ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, s tim da ako sporazum nije sklopljen u pisanom obliku smatra se valjanim ako je u cijelosti ili pretežnim dijelom ispunjen.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadržava osobito.

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

Ponuda se smatra prihvaćenom kad druga strana učini radnju koja se može smatrati izjavom o prihvatu.

### Otpremnina

### Članak 75.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u iznosu određenom zakonom i kolektivnim ugovorom.

## XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

### Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

### Članak 76.

Kod Poslodavca, s obzirom na to da je pravna osoba, odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donose glavni tajnik Akademije i tajnik Akademije.

### Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

### Članak 77.

Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.

Ako radnik ili član radnikova kućanstva odbije primiti odluku, osoba koja dostavlja načinit će o tome zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave i razloga odbijanja.

Ako dostava ne uspije na način iz st. 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca u portirnici u palači Akademije u Zagrebu.

Protokom roka od osam dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje referent za radne odnose kao ovlaštena osoba Poslodavca za javno objavljivanje odluka iz ovog članka.

## Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

### Članak 78.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja o povredi prava, zahtijevati od Uprave Poslodavca ostvarenje toga prava.

Rokovi za daljnju zaštitu prava radnika, odnosno sudsku zaštitu prava radnika, određeni su Zakonom o radu.

### Članak 79.

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

## Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

### Članak 80.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika te 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.

Ponašanje radnika kao što je uznemiravanje i spolno uznemiravanje povreda je obveza iz radnog odnosa.

### Članak 81.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili osobi koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, 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.

### Članak 82.

Osoba koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: 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.

Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl).

### Članak 83.

O svim radnjama koje poduzme radi utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba dužna je 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 ili spolno uznemiravala te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila na to da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

### Članak 84.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba 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.

### Članak 85.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti glavnom tajniku i tajniku Akademije da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja (premještaj na drugo radno mjesto ili usmena opomena).

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka ovlaštene će osobe odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

### Članak 86.

Mjerodavno će tijelo Poslodavca 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 87.

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 ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred mjerodavnim sudom.

#### Članak 88.

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 mjerodavnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka te u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovog članka. Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

#### Članak 89.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ovlaštena osoba iz članka 82. ovog Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, dužne su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe te snose posljedice za suprotno ponašanje.

Ovlaštena osoba iz članka 82. ovog Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka ovog članka, u protivnom snosi svu odgovornost.

### XV. MJERE KONTROLE

#### Članak 90.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca te odrediti kontrolu korištenja uređaja i opreme na radnim mjestima radi sprečavanja nanošenja materijalne štete Poslodavcu.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

### XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 91.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

#### Članak 92.

Ovlašćuje se Uprava Akademije da posebnim aktima odredi sistematizaciju radnih mjesta i sistematizaciju znanstvenih, suradničkih i stručnih radnih mjesta.

#### Članak 93.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Poslodavca od 12. srpnja 2010. i njegove I. Izmjene i dopune od 6. svibnja 2014.

#### Članak 95.

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



**PREDSJEDNIK**

*Zvonko Kusić*  
**Akademik Zvonko Kusić**

Ovaj Pravilnik donesen je dana 25. ožujka 2015., nakon provedenog obveznog postupka savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom dana 20. ožujka 2015., a na snagu stupa danom donošenja.



**TAJNIK**

*Marina Stancl*  
**Marina Stancl, dipl. iur.**

Broj: 10-194/3-2015.  
U Zagrebu, 25. ožujka 2015.