

**INSTITUT ZA ISTRAŽIVANJE MIGRACIJA**  
**Trg Stjepana Radića 3, Zagreb**

**PRAVILNIK O RADU**

**Zagreb, veljača 2024.**

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i članka 30. Statuta Instituta za istraživanje migracija od 8. studenoga 2023. godine, nakon prethodnog savjetovanja s Radničkim vijećem, Upravno vijeće Instituta za istraživanje migracija, na 21. sjednici održanoj 05. veljače 2024. godine donijelo je

## PRAVILNIK O RADU

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik), uređuju se prava i obveze radnika Instituta za istraživanje migracija (dalje u tekstu: Poslodavac ili Institut), sklapanje ugovora o radu, organizacija rada, plaće i isplate materijalnih prava, postupak i mjere za zaštitu i dostojanstvo radnika te zaštita diskriminacije i druga važna pitanja za položaja radnika zaposlenih kod Poslodavca.
- (2) Pravilnik o radu se primjenjuje neposredno na sve radnike koji s Poslodavcem imaju sklopljen ugovor o radu bez obzira na izvore financiranja.
- (3) Pravilnik o radu primjenjuje se i na osobe koje su s poslodavcem sklopile ugovora o stručnom osposobljavanju za rad, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (4) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### Članak 2.

- (1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu (u daljnjem tekstu: Zakon), kolektivnih ugovora i ugovora o radu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

#### Članak 3.

- (1) Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao i za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan, prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima.

(5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s Zakonom i posebnim zakonima.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Sklapanje ugovora o radu i oblik ugovora o radu**

#### **Članak 4.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (3) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

#### **Članak 5.**

- (1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve odredbe kao i ugovor o radu iz članka 8. ovoga Pravilnika.
- (2) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

### **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

#### **Članak 6.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 7.**

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Poslodavac može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme sukladno uvjetima propisanim Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

(2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(3) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

### **Članak 8.**

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

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu i o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. plaći
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

## **Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 9.**

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

(2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima posebnih zakona kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

## **Obveza radnika da obavijesti Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

### **Članak 10.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

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

## **Podaci koji se ne smiju tražiti**

### **Članak 11.**

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

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

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

### **Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 12.**

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

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

## **Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 13.**

- (1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke te ostale podatke koji se moraju dostavljati određenim institucijama u skladu sa Zakonom i drugim propisima.
- (2) Poslodavac prikuplja i obrađuje one podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji kada je to propisano zakonom ili posebnim propisom.
- (3) Izmijenjene podatke radnici su dužni bez odlaganja pisanim putem dostaviti osobi koju za to posebno opunomoćio poslodavac.
- (4) Radnici koji ne dostave ovdje utvrđene podatke ili ne obavijeste Poslodavca o promjeni podataka bez odlaganja, snose štetne posljedice tog propusta.

### **Članak 14.**

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.
- (3) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika u skladu sa zakonom.
- (4) Poslodavac, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

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

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

### **Članak 15.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.
- (4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

## **Obveze obrazovanja i osposobljavanja za rad**

### **Članak 16.**

- (1) Poslodavac je dužan radniku omogućiti, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **Pojam radnog vremena**

### **Članak 17.**

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

### **Puno radno vrijeme**

### **Članak 18.**

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (2) Ako Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

### **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 19.**

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju odnosno kada priroda, opseg posla i organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

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

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

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 20.**

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

(2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, a prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drugačije ugovoreno kolektivnim ugovorom.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 21.**

(1) Raspored radnog vremena određuje Poslodavac pisanom odlukom, uzevši u obzir ograničenja propisana Zakonom ili kolektivnim ugovorom.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 22.**

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

(2) Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje Poslodavac pisanom odlukom.

(3) Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(4) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, kolektivnim ugovorom uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.



## **Dnevni odmor**

### Članak 23.

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

## **Tjedni odmor**

### Članak 24.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojemu se pribraja dnevni odmor.

(2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

## **Godišnji odmor**

### Članak 25.

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

## **Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora**

### Članak 26.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na najmanje utvrđeni godišnji odmor od dvadeset (20) radnih dana dodaje broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika sukladno kolektivnom ugovoru. U slučaju da nisu propisani kolektivnim ugovorom dodatni kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora su:

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 za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 godine – 2 dana

– ostali poslovi – 1 dan

b) prema dužini radnog staža:

- od 6 do 11 godina – 3 dana
- od 12 do 17 godina – 4 dana
- od 18 do 23 godina – 5 dana
- od 24 do 29 godina – 6 dana
- od 30 do 35 godina – 7 dana
- 36 i više 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

d) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je zaposlenik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku – 3 dana.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

(3) Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno šest, a maksimalno sedam tjedana i 2 dana.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora i odluka o korištenju godišnjeg odmora**

#### **Članak 27.**

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

(2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac planom godišnjih odmora najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a sukladno provedenom savjetovanju s radničkim vijećem te o rasporedu obavještava radnike.

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

#### **Plaćeni dopust**

## Članak 28.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust, a uvjeti i broj dana utvrđuju se kolektivnim ugovorom. U slučaju da nisu propisani kolektivnim ugovorom primjenjuju se sljedeći uvjeti:

a) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana
- prirodne nepogode – 5 radnih dana
- darivanja krvi – 2 radna dana.

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

(3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

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

(6) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

(7) Pod pojmom djeteta, u smislu ovog članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

(8) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu.

(9) U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

## **Dopust za školovanje**

### **Članak 29.**

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to prema kriterijima propisanim kolektivnim ugovorom.
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.
- (3) Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 30.**

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **Studijski dopust**

### **Članak 31.**

Radnik ima pravo na studijski dopust samo ako je to pravo regulirano posebnim zakonom ili kolektivnom ugovorom.

## **VII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **A) PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

#### **Plaća za obavljeni rad radnika**

### **Članak 32.**

- (1) Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.
- (2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama, odnosno mjerilima određenim posebnim propisom ili kolektivnim ugovorom.
- (3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:
  1. osnovne odnosno ugovorene plaće

2. dodataka

3. ostalih primitaka.

### **Naknada plaće**

#### Članak 33.

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

### **B) OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Naknada za vrijeme bolovanja**

#### Članak 34.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja pripada mu naknada plaće sukladno posebnim propisima.

#### **Naknada za trošak prijevoza**

#### Članak 35.

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

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

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

#### **Naknada za korištenje privatnog automobila**

#### Članak 36.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

#### **Dnevnica i naknada troškova putovanja**

#### Članak 37.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu troškova sukladno posebnim propisima.

(2) Visina dnevnice utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

#### **Ostala materijalna prava radnika**

## Članak 38.

Ostala materijalna prava radnika utvrđuju su sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

## VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Načini prestanka ugovora o radu

## Članak 39.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

### Sporazum o prestanku ugovora o radu

## Članak 40.

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

### Otkaz ugovora o radu

## Članak 41.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### Redoviti otkaz ugovora o radu

## Članak 42.

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

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)

4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

#### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

##### **Članak 43.**

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

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

#### **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

##### **Članak 44.**

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

#### **Postupak prije otkazivanja**

##### **Članak 45.**

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

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

#### **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

##### **Članak 46.**

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### **Otkazni rok**

##### **Članak 47.**

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
  - a) trudnoće
  - b) korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama
  - c) privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
  - d) vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.
- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.
- (7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (8) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

#### Članak 48.

- (1) Trajanje otkaznog roka određuje se sukladno Zakonu i kolektivnim ugovorom.
- (2) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan i isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

### **Otpremnina**



## Članak 49.

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

(2) Pravo na otpremninu iz prethodnog stavka ovoga članka utvrđuje se u slučaju i pod uvjetima određenim kolektivnim ugovorom.

## **IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

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

#### Članak 50.

Odluka o otkazu i sve druge odluke i ostala pismena koje poslodavac upućuje radniku dostavljaju se elektroničkom poštom (na službenu ili privatnu adresu elektroničke pošte).

### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

#### Članak 51.

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

### **Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije**

#### Članak 52.

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

(2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

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

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

(5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

#### Članak 53.

(1) Poslodavac imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: ovlaštena osoba).

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

(3) 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 54.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik.

(2) Zapisnik će se, u pravilu, sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(3) Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba izradit će odluku u pisanom obliku u kojoj će:

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

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

(5) Ovlaštena osoba će u odluci iz stavka 3. ovoga članka predložiti ravnatelju da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

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

#### Članak 55.

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

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

#### Članak 56.

- (1) Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je počinio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:
- 1) usmena opomena
  - 2) pisano upozorenje na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
  - 3) otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
  - 4) redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

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

#### Članak 57.

Ako Poslodavac u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

#### Članak 58.

(1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

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

### **X. NAKNADA ŠTETE**

#### **Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu**

#### Članak 59.

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

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

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

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

#### **Regresna odgovornost radnika**

#### Članak 60.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### **Uvjeti i način smanjivanja i oslobađanja od dužnosti naknade štete**

##### Članak 61.

(1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi obveze plaćanja naknade štete, pod uvjetima određenima Kolektivnim ugovorom.

(2) Ako Kolektivni ugovor ne uređuje pitanja iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac može donijeti odluku o smanjenju ili oslobodenju od obveze radnika na naknadu štete, uzimajući u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja.

#### **Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku**

##### Članak 62.

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

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

#### **XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

##### Članak 63.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu koji je donesen na sjednici Upravnog vijeća Instituta za migracije i narodnosti 12. travnja 2017. godine (KLASA: 003-05/17-02/01; URBROJ: 08/01-17/4) i Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu koji je donesen na sjednici Upravnog vijeća Instituta za migracije i narodnosti 20. svibnja 2019. godine (KLASA: 003-05/17-02/01; URBROJ: 08/01-19/8).

##### Članak 64.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon dana objave na mrežnim stranicama Instituta.

KLASA: 007-01/24-02/04  
URBROJ: 08/01-24/1  
Zagreb, 05. veljače 2024. god.



predsjednik  
Upravnog vijeća Instituta

dr. sc. Mladen Vedriš

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na mrežnoj stranici Instituta dana 12.02.2024 godine i da je stupio na snagu dana 21.02.2024 godine.



Ravnateljica

dr. sc. Marina Perić Kasešlj