

Temeljem članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14) i čl. 20. Statuta Hrvatske zaklade za znanost, Upravni odbor Hrvatske zaklade za znanost (dalje u tekstu: Poslodavac) donosi dana 20. prosinca 2018. godine ovaj

## **PRAVILNIK O RADU**

### **OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora i dopusta, materijalna prava radnika, zabrana natjecanja, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite radnika od diskriminacije, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i odgovornost radnika za štetu, koju na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje Poslodavcu, prestanak ugovora o radu, rad prema ugovoru o radu, te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika.

Plaće radnika i organizacija rada uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizacijom radnih mjesta Poslodavca.

Propisi iz područja radnog prava koje donosi Poslodavac objavljuju se na mrežnoj stranici Poslodavca te se radnik ne može pozvati na to da objavljeni akt nije pročitao.

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

### **UGOVOR O RADU – ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 2.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod Poslodavca ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom i ovim Pravilnikom.

Odluku o zapošljavanju radnika, njihovim promaknućima na drugo radno mjesto te odluku o rasporedu na radna mjesta donosi Upravni odbor, na prijedlog izvršnog direktora.

#### **Članak 3.**

Prije zasnivanja radnog odnosa može se izvršiti provjera sposobnosti kandidata za obavljanje određenih poslova.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provode osobe koje imenuje izvršni direktor.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 1. ovog članka zatražit će se od kandidata da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom radnom mjestu, odnosno određenim poslovima.

Na osnovu provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, Poslodavac će donijeti odluku o zasnivanju radnog odnosa.

#### Članak 4.

S izabranim kandidatom zaključit će se ugovor o radu.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s odredbama ovog Pravilnika o radu, te drugim pravilnicima, kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosima, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, to će se smatrati osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa i predstavljati pravnu osnovu za donošenje Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

#### Članak 5.

Prilikom stupanja na rad, radnika se pobliže upozna s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, organizacijom rada, te zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi voditelj odjela.

Rad radnika na probnom radu nadgleda njegov voditelj odjela.

#### Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno prethodno navedena pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu.

Umjesto podataka o:

- trajanju godišnjeg odmora i načinu određivanja trajanja tog odmora,
- otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik i Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznog roka,
- trajanju redovitog radnog dana i tjedna,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo

može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, Pravilnik o radu, drugi propis ili akt, koji uređuje ta pitanja.

#### Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme, sukladno odluci Upravnog odbora.

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

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.