

INŠTITUT ZA HIDRAVLICNE RAZISKAVE

**PRAVILNIK
O DELOVNIH RAZMERJIH**

Ljubljana, 10. 7. 2017

Na podlagi, Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US), Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15 in 21/17) in Kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 45/92, 50/92 – popr., 5/93, 18/94 – ZRPJZ, 50/94, 45/96, 51/98, 73/98 – popr., 39/99 – ZMPUPR, 106/99, 107/00, 64/01, 84/01, 85/01 – popr., 43/06 – ZKoIP, 61/08, 67/08, 40/12, 46/13 in 106/15) je Upravni odbor Inštituta za hidravlične raziskave, Ljubljana, na svoji 59. seji, dne 13. julija 2017 sprejel

PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

1 SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz delovnega razmerja v javnem raziskovalnem zavodu Inštitutu za hidravlične raziskave, Ljubljana (v nadaljevanju Inštitut), so določene z zakoni, kolektivno pogodbo in akti organov Inštituta.

Določila veljavne zakonodaje se neposredno uporabljajo, razen v primerih, ko se navedena določila, pristojnost za določitev osnov in meril posameznih pravic in obveznosti, ne prenašajo na interne akte Inštituta

Ta pravilnik velja za vse delavce Inštituta, direktorja, kot tudi za študente in dijake na delovni praksi, če drug splošni akt Inštituta ne določa drugače.

2. člen

Pravilnik določa obveznosti, pravice in odgovornosti iz delovnega razmerja, postopek za njihovo uveljavljanje ter pristojnosti organov Inštituta pri odločanju.

V primerih, ko zakoni ali kolektivna pogodba napotujejo, da se v internem splošnem aktu določi pristojnost organa za sprejem odločitev s področja delovnih razmerij, je za sprejem vseh odločitev pristojen direktor Inštituta.

2 SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

3. člen

Delovno razmerje lahko sklene vsak, kdor se prijavi na objavo ali razpis in ki izpolnjuje splošne pogoje, določene z zakonom in posebne zahteve, ki so določene v tem pravilniku ali drugem splošnem aktu Inštituta, kot pogoj za opravljanje del delovnega mesta, za katerega se sklene delovno razmerje.

4. člen

O sklenitvi delovnega razmerja na Inštitutu odloča direktor.

5. člen

Če Hidroinštitut zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela objaviti skladno z določbami zakona o delovnih razmerjih.

Pri določitvi roka za prijavo na prosto delovno mesto morajo biti upoštevane določbe zakona o delovnih razmerjih.

6. člen

Delovno mesto direktorja Inštituta se objavi z javnim razpisom.

Določbe pravilnika, ki se nanašajo na objavo, se smiselno uporabljajo za javni razpis, če z zakonom, statutom, ter tem pravilnikom ni drugače določeno.

7. člen

V javnem razpisu mora biti poleg drugih pogojev naveden tudi čas, za katerega se delovno mesto razpisuje. Mandat začne teči z dnem, ko delavec na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi začne delati.

Sklep o javnem razpisu sprejme Upravni odbor Inštituta in mora biti objavljen v sredstvih javnega obveščanja.

8. člen

Postopek izbire in imenovanja direktorja določa Statut Inštituta.

9. člen

Izbiro med kandidati za sklenitev delovnega razmerja opravi direktor Inštituta in izda sklep o izbiri.

Izbira med kandidati se opravi na podlagi listin, ocen in podatkov o izpolnjevanju splošnih in posebnih pogojev za opravljanje objavljenih oz. razpisanih del.

10. člen

Pred odločitvijo o izbiri kandidata za delo na določenem delovnem mestu se lahko preverijo zmožnosti kandidata za opravljanje del delovnega mesta.

Preizkus strokovnih delovnih sposobnosti se lahko opravi z razgovorom in preizkusom znanja.

11. člen

Izbranemu kandidatu se hkrati z vročitvijo sklepa o izbiri, vroči še predlog pogodbe o zaposlitvi.

12. člen

Kandidat, ki je izbran, mora biti obveščen o izbiri v roku 15 dni od dneva, ko je bila opravljena izbira kandidata.

13. člen

Če sta postopek in sklep o izbiri neveljavna, se objava ponovi po določbah tega pravilnika. Če je neveljaven le sklep o izbiri, opravi direktor ponovno izbiro med prijavljenimi kandidati, ki izpolnjujejo pogoje objave.

14. člen

Če se nihče ne prijavi na objavo oz. javni razpis, ali če nihče izmed prijavljenih kandidatov ni izbran, se objava oziroma javni razpis ponovi, če za to še obstajajo razlogi v smislu določil tega pravilnika.

15. člen

Če nihče od prijavljenih kandidatov ni izbran, ker ne izpolnjuje pogojev za sklenitev delovnega razmerja, lahko direktor odloči, da se sklene delovno razmerje z enim od prijavljenih kandidatov za določen čas, vendar največ za eno leto, če je to neizogibno potrebno zaradi nemotenega opravljanja dela, tudi v primeru, če kandidat ne izpolnjuje pogojev objave.

Rok iz prejšnjega odstavka začne teči z dnem, ko delavec začne delati.

16. člen

Delavec sklene delovno razmerje na Inštitutu z dnem, ko nastopi delo na podlagi sklepa o izbiri in sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba o zaposlitvi se sklene na podlagi veljavnih predpisov, kolektivne pogodbe in splošnih aktov Inštituta.

V primeru sprememb zakonov, kolektivne pogodbe, splošnih aktov ali zaradi uvajanja sprememb, ki jih narekujejo nove okoliščine, se spremeni tudi pogodba o zaposlitvi.

Izbrani kandidat ne more začeti delati pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

17. člen

Pogodbo o zaposlitvi skleneta, na podlagi sklepa o izbiri, delavec in direktor Inštituta.

S pogodbo o zaposlitvi se delavec in Inštitut dogovorita o tistih pravicah in posebnostih, ki se nanašajo na delovno mesto, za katero delavec sklepa delovno razmerje.

18. člen

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.

19. člen

Poskusno delo spremlja direktor Inštituta.

20. člen

V primeru, ko direktor zaradi narave dela težko spremlja delo delavca, lahko direktor iz vrst zaposlenih imenuje drugega ocenjevalca poskusnega dela.

21. člen

Ocenjevalec (direktor ali imenovani ocenjevalec) preverja rezultate dela delavca z neposrednim spremljanjem.

Ocenjevalec svojo odločitev o poskusnem delu delavca sporoči direktorju in delavcu s sklepom, ki mora biti obrazložen in mora imeti pravni pouk, najkasneje ob poteku poskusnega dela.

Če je v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovljeno, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko Hidroinštitut delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

22. člen

Če direktor oz. pooblaščen oseba ni pravočasno sprejel in vročil sklepa o prenehanju dela delavca na poskusnem delu, se šteje, da je delavec uspešno opravil poskusno delo in je tako sklenil delovno razmerje za nedoločen čas.

3 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

23. člen

Hidroinštitut kot delodajalce lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če skladno z zakonom o delovnih razmerjih obstaja utemeljen razlog za redno odpoved. Hidroinštitut kot delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom o delovnih razmerjih.

3.1 Postopek za ugotavljanje presežnih delavcev

24. člen

Če na Inštitutu za hidravlične raziskave prenehajo potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), lahko Hidroinštitut delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

25. člen

Postopek ugotavljanja presežkov delavcev poteka v treh fazah, in sicer:

- direktor obvesti Upravni odbor Inštituta o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, o številu in kategorijah nepotrebnih delavcev;
- program razreševanja presežnih delavcev sprejme Upravni odbor Inštituta;
- odločitev o prenehanju delovnega razmerja sprejme direktor Inštituta.

26. člen

Inštitut za hidravlične raziskave mora v skladu z zakonom o delovnih razmerjih in v skladu s kolektivnimi pogodbami, ki jih mora pri svojem delovanju upoštevati, o postopkih razreševanja presežnih delavcev obveščati sindikat.

27. člen

O prenehanju delovnega razmerja in pravicah iz programa razreševanja presežnih delavcev odloči direktor, če gre za večje število delavcev pa Upravni odbor Inštituta.

28. člen

O številu in kategorijah presežnih delavcev odloča direktor.

V isto kategorijo se uvrstijo tisti delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, za katere se zahteva enaka stopnja strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnosti.

29. člen

Program razreševanja presežkov delavcev sprejme Upravni odbor Inštituta. Program razreševanja mora vsebovati:

- razloge ter kriterije za izbiro ukrepov,
- zagotovitev finančnih možnosti za zagotovitev ukrepov,
- možnost, da se ob nespremenjenem številu delavcev skrajša delovni čas, ki se sicer šteje kot polni delovni čas,
- možnost, da se določeno število presežnih delavcev prekvalificira ali dokvalificira in se tako usposobi v dejavnosti, ki jo Inštitut na novo organizira.

3.2 Kriteriji za ugotavljanje presežnih delavcev

30. člen

Kriteriji za določitev presežnih delavcev se uporabljajo v primeru, ko je v isto kategorijo uvrščenih več delavcev, med katerimi je treba določiti presežne delavce.

31. člen

Kriteriji za določitev delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, se uporabljajo po naslednjem vrstnem redu:

- delovna uspešnost,
- strokovna izobrazba, usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje na konkretnem delovnem mestu,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje delavca,
- socialno stanje delavca.

Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost. Vsak naslednji kriterij se upošteva le, če so na osnovi predhodnih kriterijev delavci dobili enako število točk.

32. člen

Delovno uspešnost raziskovalcev, ki opravljajo pretežno raziskovalno delo, ugotavlja komisija, ki jo sestavljajo direktor, vodja projekta in član Znanstvenega sveta Inštituta. Če je direktor hkrati tudi vodja projekta, mora za tretjega člana komisije imenuje še enega delavca, pri čemer mora dati prednost članom Znanstvenega sveta.

Delovno uspešnost strokovnih in ostalih delavcev, ki opravljajo pretežno inženirsko-tehnična oziroma druga strokovna dela, ugotavlja komisija, ki jo sestavljajo vodja laboratorija, ter še dva delavca, ki ju v komisijo imenuje direktor.

Komisijo iz prvega in drugega odstavka tega člena, kot tudi komisijo za ugotavljanje uspešnosti ostalih delavcev, imenuje direktor.

Delovna uspešnost raziskovalcev in strokovnih delavcev iz 1. in 2. odstavka tega člena, se ugotavlja za obdobje zadnjih 12 mesecev, za ostale delavce pa za obdobje zadnjih 6 mesecev.

33. člen

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo večjo delovno uspešnost.

Kot merilo pri ocenjevanju delovne uspešnosti se upoštevajo kvaliteta in količina opravljenega dela, delavčeva samoiniciativnost, samostojnost, prizadevnost pri delu, njegov odnos do dela in morebitnih strank ter zamenljivost na delovnem mestu.

Merila iz prejšnjega odstavka se ocenjujejo s točkovanjem, pri čemer večje število točk pomeni večjo delovno uspešnost. Vsako merilo delovne uspešnosti član komisije oceni s celim številom točk znotraj naslednjih številskih intervalov:

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| - kvaliteta opravljenega dela | od 1 do 5 točk |
| - količina opravljenega dela | od 1 do 5 točk |
| - samoiniciativnost | od 1 do 4 točk |
| - samostojnost | od 1 do 5 točk |
| - prizadevnost pri delu | od 1 do 5 točk |
| - odnos do dela | od 1 do 5 točk |
| - odnos do morebitnih strank | od 1 do 4 točk |
| - zamenljivost na delovnem mestu | od 1 do 5 točk |

Na podlagi ocen članov komisije se za vsako merilo določi ena ocena oziroma število točk, ki predstavlja povprečje števila točk, s katerimi so člani komisije ocenili posamezno merilo delovne uspešnosti, zaokroženo na najbližjo celo število.

Oceno delovne uspešnosti delavca predstavlja vsota vseh točk za posamezna merila delovne uspešnosti.

34. člen

V primeru enake delovne uspešnosti se kot prvi korekcijski kriterij za ohranitev zaposlitve upošteva strokovna izobrazba delavca in njegova usposobljenost:

- | | |
|---|-----------|
| - zahtevana izobrazba oz. usposobljenost | 40 točk |
| - eno stopnjo nižja izobrazba oz. usposobljenost od zahtevane | - 10 točk |
| - dve stopnji nižja izobrazba oz. usposobljenost od zahtevane | - 20 točk |
| - več kot dve stopnji nižja izobrazba oz. usposobljenost od zahtevane | - 30 točk |

35. člen

Kot drugi korekcijski faktor se upoštevajo delovne izkušnje na konkretnem delovnem mestu. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev:

- | | |
|---|---------|
| - izpolnjevanje zahtev delovnih izkušenj na konkretnem delovnem mestu | 5 točk |
| - neizpolnjevanje delovnih izkušenj | -5 točk |

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

36. člen

Kot tretji korekcijski faktor se upošteva delovna doba. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti, in delovnih izkušenj. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo.

Delovna doba se vrednoti na sledeč način:

- | | |
|-----------------------|---------|
| - od 1 do 5 let | 5 točk |
| - med 5 let in 15 let | 10 točk |
| - nad 15 let | 15 točk |

37. člen

Kot četrti kriterij se upošteva zdravstveno stanje delavca (v poštrev pride ob enaki delovni uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi).

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabim zdravstvenim stanjem oz. delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu v Inštitutu.

- | | |
|--|---------|
| - poškodbe pri delu ali poklicne bolezni | 10 točk |
|--|---------|

38. člen

Kot peti kriterij se upošteva socialno stanje; upošteva se, če imajo delavci iste kategorije enako delovno uspešnost, strokovno izobrazbo, izkušnje, delovno dobo in zdravstveno stanje.

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem.

Pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, opravljanje obrtne dejavnosti, lastništvo oz. solastništvo podjetij:

- | | |
|--|------------|
| - samohranilka oz. samohranilec z otrokom nad dvema letoma starosti | 20 točk |
| - zaposlen samo eden od zakoncev | 15 točk |
| - število nepreskrbljenih otrok - na vsakega otroka | 2 točki |
| - zaposlena oba zakonca | 0 točk |
| - delavec, ki živi v skupnem gospodinjstvu z lastnikom kmetije | - 20 točk |
| - delavec - lastnik kmetije | - 50 točk |
| - delavec opravlja obrtno dejavnost kot postranski poklic (popoldanska obrt) | - 90 točk |
| - delavec je lastnik oz. družbenik v podjetju | - 100 točk |

V primeru, da ni mogoče določiti presežnih delavcev na podlagi gornjih kriterijev, se kot dopolnilni kriterij upošteva daljša delovna doba na Inštitutu.

39. člen

Kriteriji se upoštevajo na podlagi dokumentiranih podatkov (listinski podatki), s katerimi razpolaga Inštitut oz. jih na podlagi poziva posredujejo delavci. Podatki se upoštevajo po stanju na dan, ko direktor ugotovi trajen presežek delavcev.

3.3 Oblika in vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi

40. člen

Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki.

41. člen

Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje v skladu z določbami zakona o delovnih razmerjih.

42. člen

Hidroinštitut lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega mora upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določenega z zakonom o delovnih razmerjih ali kolektivnimi pogodbami, ki jih mora pri svojem delovanju upoštevati Hidroinštitut.

43. člen

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.

Če delavec zboli med odpovednim rokom, to ne vpliva na njegove pravice, niti ni prekinjen odpovedni rok.

44. člen

Če Hidroinštitut odpove pogodbo o zaposlitvi, mora delavcu v skladu z zakonom o delovnih razmerjih in kolektivnimi pogodbami, ki jih mora pri svojem delovanju upoštevati Hidroinštitut, omogočiti odsotnost z dela za vključevanje v ukrepe na področju trga dela.

45. člen

Višino odpravnine, ki pripada delavcu, ki mu je Hidroinštitut odpovedal pogodbo o zaposlitvi, se določi v skladu z zakonom o delovnih razmerjih in kolektivnimi pogodbami, ki jih mora pri svojem delovanju upoštevati Hidroinštitut.

4 DELOVNI ČAS

46. člen

Polni delovni čas traja 40 ur tedensko.

Izpolnitev polnega delovnega časa se obračunava za vsak koledarski mesec.

Plan razporeditve delovnega časa določi direktor v decembru tekočega leta za naslednje leto (delovni koledar), prav tako lahko direktor določi spremembo razporeditve okvirnega delovnega časa (prihod oziroma odhod z dela, obvezno delovno prisotnost).

V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa se upošteva 40-urni delovni teden kot povprečna delovna obveznost posameznega delavca v enem letu.

O neenakomerni razporeditvi delovnega časa (prerazporeditvi delovnega časa) odloča direktor Inštituta in sicer za Inštitut kot celoto ali samo za posamezno organizacijsko enoto.

O prerazporeditvi delovnega časa morajo biti delavci pravočasno obveščeni. Delavec, ki odkloni delo v prerazporejenem delovnem času, stori hujšo kršitev delovne obveznosti.

Na osnovi ocene del, ki jih je potrebno opraviti, odredi direktor tudi nadurno delo in stalno pripravljenost v skladu z Zakonom.

Delovni teden traja praviloma 5 delovnih dni.

V primeru potreb po drugačni razporeditvi delovnega časa, lahko direktor posameznemu delavcu določi drugačno trajanje delovnega tedna.

47. člen

Evidenco delovne prisotnosti vodi tajništvo Inštituta. Službena odsotnost mora biti dokumentirana.

Pri razporeditvi delovnega časa se mora upoštevati, da deluje Inštitut skladno kot celota.

48. člen

Delavci so dolžni vzrok svoje odsotnosti od dela javiti v tajništvo Inštituta v roku do 10 ure dneva odsotnosti.

4.1 Delovni čas krajši od polnega delovnega časa

49. člen

Delovno razmerje s krajšim delovnim časom lahko sklene delavec, če je to v interesu delavca in Inštituta, ter je to družbeno in ekonomsko smotno glede na naravo in organizacijo dela in izrabo delovnega časa ali glede na posebne potrebe zaposlovanja.

Inštitut lahko v skladu z določili zakona, za delovna mesta glede katerih je to družbeno smotno z ozirom na naravo dela in organizacijo dela, izrabo delovnega časa ali posebnih potreb zaposlovanja Inštituta kot celote, določi, da se opravljajo krajši čas od polnega delovnega časa.

Delavec lahko sklene delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa po postopku, ki je določen za sklenitev delovnega razmerja delavca, ki dela poln delovni čas.

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa, ima obveznosti in odgovornosti delavca, ki dela poln delovni čas in uveljavlja svoje pravice iz dela v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa in od doseženih uspehov pri delu po merilih, določenih v internem splošnem aktu Inštituta, ki ureja področje plač in nadomestil.

Delavcem, ki sklenejo delovno razmerje s krajšim delovnim časom, se ne sme določiti delovnega časa, ki bi presegel njihov, s pogodbo o zaposlitvi določen delovni čas.

Delavci, ki so skleni pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ne smejo delati preko svojega delovnega časa, razen v primeru izjemnih okoliščin, kot so naravne in druge nesreče ter ko je to delo nujno za zagotovitev varnosti ljudi in premoženja. Kakor hitro prenehajo navedeni vzroki, delavec več ne sme opravljati dela preko svojega delovnega časa.

4.2 Delovno razmerje pri več delodajalcih

50. člen

Delavci, ki v drugi organizaciji že delajo poln delovni čas, morejo izjemoma delati še na Inštitutu, vendar le v času, ki ne presega 1/5 polnega delovnega časa in samo po poprejšnjem soglasju organizacije, kjer delajo polni delovni čas in sicer, kadar gre za dela:

- strokovnjakov, katerih sodelovanje je iz strokovnih razlogov nepogrešljivo pri proučitvi, urejanju in izvajanju za Inštitut zahtevnejših ali pomembnejših nalog in vprašanj, če gre za avtorsko delo;
- pri sodelovanju v delu raznih stalnih kolegijskih teles, narava dela pa zahteva sodelovanje strokovnjakov;
- ter v drugih primerih določenih z zakonom.

Soglasje iz prvega odstavka obsega dogovor o delovnem času, ki ga bo delavec prebil pri opravljanju dela na Inštitutu in o načinu opravljanja takega dela.

Določilo tega člena se smiselno uporablja tudi za delavce - strokovnjake Inštituta, ki želijo delati v drugi organizaciji s časom, ki je do 1/5 daljši od polnega delovnega časa, ki ga delajo na Inštitutu.

4.3 Delo preko polnega delovnega časa

51. člen

Direktor lahko določi, da morajo delavci delati preko polnega delovnega časa, zlasti:

- če v rednem delovnem času ne bi bilo mogoče izpolniti pogodbenih in drugih sprejetih obveznosti,
- če gre za izvedbo raziskovalnih in strokovnih nalog ter poročil, ki jih ni bilo mogoče opraviti v rednem delovnem času,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Ugovor zoper sklep o uvedbi nadurnega dela ne odloži izvršitve sklepa.

52. člen

Delavec lahko prične z nadurnim delom po opravljeni delovni obveznosti.

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden ali 20 ur na mesec ali 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur.

53. člen

Delo preko polnega delovnega časa odredi s sklepom direktor v primerih skladno z določili zakona.

Sklep o uvedbi dela preko polnega delovnega časa mora vsebovati:

- določitev delavca, ki bo opravljal delo,
- potrebno število ur,

- plan izrabe dela s prikazom dela po obsegu,
- ugotovitev, da dela ni mogoče opraviti v prerazporejenem delovnem času.

Delavci so dolžni voditi dnevnik o opravljenem delu, v katerem vpisujejo:

- opravljeno delo,
- čas v katerem je bilo delo opravljeno.

Direktor Inštituta je dolžan:

- obvestiti delavce o uvedbi dela preko polnega delovnega časa,
- nadzirati izvajanje dela preko polnega delovnega časa,
- podpisati dnevnik iz prejšnjega odstavka.

Plačilo dela preko polnega delovnega časa se opravi na podlagi poročila vodje naloge, ki ga potrdi direktor Inštituta.

Sklep o uvedbi dela preko polnega delovnega časa v smislu tega člena se ne šteje za poseben delovni pogoji.

Dela preko polnega delovnega časa se v Inštitutu ne uvede, če je delo mogoče opraviti z ustrezno smotrno organizacijo dela in delitvijo dela, prerazporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev.

Delavec, ki je na podlagi predhodno izdanega naloga delal dalj od polnega delovnega časa, ima pravico do dodatka za tako delo, če je na koncu meseca izpolnil svojo redno delovno obveznost.

V nasprotnem se tako delo všteje v redno delovno obveznost.

Delavec, ki neupravičeno odkloni delo preko polnega delovnega časa, stori hujšo kršitev delovne obveznosti.

4.4 Odmori in počitki

54. člen

Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut in se šteje v delovni čas.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom opravljanja dela.

5 DOPUSTI IN ODSOTNOSTI

55. člen

Dolžino letnega dopusta se določa skladno z določbami zakona o delovnih razmerjih in kolektivnih pogodb, ki jih mora pri svojem delovanju upoštevati Hidroinštitut.

Pri obračunu letnega dopusta se upošteva 5-dnevni delovni teden.

56. člen

5.1 Odsotnost z dela s pravico do nadomestila plače

57. člen

Delavcem, ki jim je odobreno izpopolnjevanje v tujini, ki delajo na skupnih raziskovalnih programih, ki se usposablajo za pridobitev magisterija oz. doktorata ali so na podiplomskem izpopolnjevanju, se odobri odsotnost do 2 let z možnostjo prejemanja nadomestila plače, kot to določa pravilnik o plačah.

58. člen

Več kot sedem delovnih dni sme v posameznem koledarskem letu trajati odsotnost delavca z dela s pravico do nadomestila plače, kadar ga Inštitut napoti na izobraževanje ali izpopolnjevanje, ali če je ta odsotnost z dela potrebna za pripravo na zaključni izpit in v primerih določenih s kolektivno pogodbo.

Odsotnost delavca v smislu prvega odstavka tega člena, odobri direktor Inštituta.

5.2 Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila plače

59. člen

Delavcu se lahko odobri odsotnost z dela brez nadomestila plače do 30 dni v posameznem koledarskem letu, če je taka odsotnost delavcu potrebna:

- zaradi njegove aktivne udeležbe na pomembnih kulturnih in športnih prireditvah,
- zaradi udeležbe na seminarjih, kongresih in podobnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom na Inštitutu,
- zaradi zdravljenja v zdravilišču na lastne stroške in
- v primerih, če posebne okoliščine zahtevajo daljšo odsotnost.

Odsotnost delavca, v smislu prvega odstavka tega člena, odobri direktor Inštituta.

60. člen

Delavcu lahko odobri direktor odsotnost z dela brez nadomestila plače do 1 leta, če zaradi delavčeve odsotnosti ni moteno delo na Inštitutu v naslednjih primerih:

- spremljanje zakonca delavca, ki je na izpopolnjevanju v tujini,
- kadar gre za izpopolnjevanje, ki je v interesu delavca,
- kadar delavec - strokovnjak Inštituta predava na tujih univerzah ali je gostujoči znanstvenik - visiting scientist in to ni v neposrednem interesu Inštituta.

61. člen

Pravico do odsotnosti z dela brez pravice do nadomestila plače ima tudi delavec z otrokom do tretjega leta starosti, če se uskladijo njegovi interesi z možnostmi delovnega procesa.

62. člen

Med odsotnostjo z dela po 109. in 110. členu mirujejo pravice in obveznosti, ki se pridobijo pri delu in iz dela.

63. člen

Delavec je upravičen do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače na podlagi potrdila o začasni nezmožnosti za delo zaradi bolezni in drugih primerih v skladu s posebnimi predpisi s področja zdravstvenega varstva, oziroma Kolektivno pogodbo.

5.3 Druge celodnevne odsotnosti

64. člen

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin skladno z določbami zakona o delovnih razmerjih in kolektivnih pogodb, ki jih mora pri svojem delovanju upoštevati Hidroinštitut.

65. člen

Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Delavec mora v tem primeru delodajalcu podati pisno potrdilo s strani pristojnega zdravnika, ki je ugotovil delavčevo nezmožnost za opravljanje dela.

5.4 Regres za letni dopust

66. člen

Hidroinštitut je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, skladno z zakonodajo izplačati regres za letni dopust.

6 VARSTVO PRI DELU IN POŽARNA VARNOST

67. člen

Inštitut je dolžan zagotoviti potrebne pogoje za varstvo pri delu in požarne varnosti zaradi preprečevanja poškodb pri delu, poklicnih bolezni in varovanja delavčevega zdravja.

68. člen

Pred nastopom dela se mora delavec seznaniti z vsemi nevarnostmi pri delu ter s pravicami in obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu, požarno varnostjo in delovnimi pogoji.

69. člen

Vsak delavec je dolžan pri delu izvajati predpisane varstvene ukrepe in uporabljati predpisana zaščitna sredstva za varno delo.

Delavec je dolžan opraviti dodatne preventivne zdravstvene preglede po razporedu na inštitutu.

Opustitev izvajanja varstvenih ukrepov, uporabe zaščitnih sredstev in odklonitev zdravniškega pregleda pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti zaradi katere se delavcu izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja. Dijaki in študenti, ki na Inštitutu opravljajo delovno prakso, morajo upoštevati ukrepe, predpisane za varstvo pri delu, ki ga opravljajo in ravnati po navodilih mentorja.

6.1 Varstvo mladine

70. člen

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo pri delu v skladu z zakonom.

6.2 Varstvo materinstva in pravice delavcev, ki skrbijo za otroke

71. člen

Delavke v delovnem razmerju imajo pravico do posebnega varstva med nosečnostjo, porodom in v zvezi z materinstvom.

72. člen

Zakon določa pravice, ki jih ima delavec - oče otroka v zvezi z negovanjem in varovanjem otroka v primerih, če se tako dogovorita z materjo, oziroma zakon določa pravice, ki jih ima delavec, ki otroka neguje, če mati umre, zapusti otroka, oziroma, če je na podlagi izvida in mnenja pristojne zdravstvene organizacije trajno ali začasno nesposobna za samostojno življenje in delo.

6.3 Varstvo starejših delavcev

73. člen

Delavci, starejši od 55 let, oziroma delavke od 50 let, uživajo posebno varstvo.

Starejši delavec ne sme biti razporejen na delovno mesto, na katerem obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, določene v posebnem predpisu, ki ga izda republiški upravni organ, pristojen za zdravstveno varstvo.

7 ODGOVORNOST ZA DELOVNE OBVEZNOSTI

74. člen

Delavci so dolžni izpolnjevati svoje delovne dolžnosti in obveznosti in upoštevati odločitve direktorja in vodij projektov, ter sklepe, sprejete na organih Inštituta.

75. člen

Delavec je disciplinsko odgovoren za kršitve delovnih obveznosti, ki jih določa zakon in pravilnik o disciplinski in materialni odgovornosti Inštituta.

8 VROČANJE

76. člen

Vabila, sklepe in druga pisanja, katerih vročitev ima za delavca pravne posledice, se delavcu vročijo praviloma na delovnem mestu.

Če je nastanek ali prenehanje posamezne pravice ali obveznosti vezano na vročitev, se vročanje opravi tako, da delavec lastnoročno podpiše in napiše datum prejema na vročenem sklepu ali odločbi, ki ostane v arhivu Inštituta.

Če delavec noče podpisati vročilnice, pusti vročevalec pisanje delavcu na njegovem delovnem mestu. Na izvodu namenjenem za arhiv pa v prisotnosti delavca napiše datum in kraj, kjer je pustil pisanje. Šteje se, da je s tem vročitev opravljena.

Če delavca ni na delovnem mestu, se pisanje vroči pisno s povratnico na naslov prebivališča, katerega je delavec navedel kadrovske službi. Če vročitev na ta način ni bila izvršena, se pisanje obesni na oglasno desko Inštituta in se po izteku 8 dni šteje, da je vročitev opravljena.

9 PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

77. člen

Pravice in obveznosti delavca iz delovnih razmerij, ki jih ta pravilnik ne ureja, se urejajo po zakonskih določilih, po Kolektivni pogodbi za javni sektor in Kolektivni pogodbi za raziskovalno dejavnost.

78. člen

Pravilnik je pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev natančneje in podrobneje opredelil in so usklajene z zakonskimi določili, Kolektivno pogodbo za javni sektor in Kolektivno pogodbo za raziskovalno dejavnost.

V primeru, da so posamezna določila v tem pravilniku, zakonodaji oziroma Kolektivni pogodbi za javni sektor in Kolektivni pogodbi za raziskovalno dejavnost različno opredeljena, se upoštevajo tista, ki so za delavca najugodnejša.

V primeru nasprotujočih si določil, se prvotno upoštevajo zakonska določila nato določila kolektivnih pogodb in šele nato določila tega pravilnika.

79. člen

Obveznosti in pravice delavca iz delovnih razmerij, ki so nastale do uveljavitve tega pravilnika, se od uveljavitve tega pravilnika določajo neposredno po določilih tega pravilnika.

80. člen

Pravilnik sprejema, spreminja in dopolnjuje Upravni odbor Inštituta z večino glasov svojih članov.

81. člen

Pravilnik začne veljati na dan sprejetja na seji Upravnega odbora, to je 13. 7. 2017.

Ljubljana, 13. julij 2017

predsednik Upravnega odbora
Inštituta za hidravlične raziskave
mag. Matjaž Knapič

