

Na temelju Čl. 123. Zakona o radu i Čl. 68. Statuta ravnatelj Instituta za turizam iz Zagreba, donio je dana 10.05.2004. godine

PRAVILNIK O RADU

TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se, prava i obveze radnika i Instituta za turizam iz Zagreba kao poslodavca, postupak i mjere zaštite zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u svezi s radom, ako ta pitanja nisu drukčije uređena posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom u području znanosti i visokog obrazovanja.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu s poslodavcem Institutom za turizam iz Zagreba (dalje u tekstu Institut) na određene ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje Institut i radnike, a koji se primjenjuje za javne institute i visoka učilišta, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije, primjenjivat će se neposredno odredbe tog kolektivnog ugovora.

Kada odredbe ugovora o radu kojeg sklapaju radnici s Institutom, upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, odredbe ovog Pravilnika postaju sastavnim dijelom ugovora o radu.

Članak 3.

Svaki radnik, zaposlen u Institutu, obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Instituta, u skladu s naravi i vrstom posla.

Institut kao poslodavac i radnik dužni su u radnom odnosu pridržavati se zakona, kolektivnih ugovora i odredaba ovog Pravilnika.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 5.

Diskriminacija iz prethodnog članka ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, uvjete zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, otkaz ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca.

Članak 6.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora, te pravilnika o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 7.

Diskriminaciju predstavlja uznemirivanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz Čl. 5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemirivanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 8.

Institut je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 9.

Uznemirivanje i spolno uznemirivanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 10.

Radnik koji smatra da je povrijeđeno njegovo dostojanstvo uznemirivanjem ili spolnim uznemirivanjem ima pravo tražiti od ravnatelja Instituta zaštitu svog dostojanstva.

Osim ravnatelju, pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva, radnik može podnijeti i osobi koju za te svrhe posebno ovlasti ravnatelj.

Temeljem podnijeti pritužbe iz prethodnog stavka ravnatelj je dužan poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemirivanja ili spolnog uznemirivanja.

Članak 11.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnom, a njihova povreda predstavlja povredu radne obveze.

Članak 12.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemirivanje ili spolno uznemirivanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 13.

Institut se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, osobito: održavati uređaje, opremu i mjesto rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, te odmah obavijestiti Institut o događaju koji predstavlja moguću opasnost, kao i provoditi druge propisane mjere.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 14.

Radnici su obvezni Institutu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi u Institutu.

Ravnatelj Instituta imenuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena prikupljati osobne podatke o radnicima, koristiti ih i dostavljati trećim osobama.

ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 15.

Radnik ne smije bez odobrenja Instituta za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Institut, niti smije biti vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove iz djelatnosti Instituta.

Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, predstavlja tešku povredu radne obveze, a Institut ima pravo tražiti naknadu pretrpljene štete.

Članak 16.

Institut i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnoj utakmici s Institutom, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se takmiči s Institutom.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 17.

Radnik je dužan, u skladu sa svojom sposobnošću i potrebama rada, obrazovati se i usavršavati se za rad.

Institut je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, obrazovanje i usavršavanje za rad.

Radnik ostvaruje pravo i dužnost na obrazovanje i usavršavanje za rad sukladno posebnim propisima i kolektivnim ugovorima za područje znanosti i visokog obrazovanja.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 18.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a mora sadržavati odredbe određene Zakonom o radu (dalje u tekstu Zakon).

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Institut kao poslodavac je dužan prije početka rada uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Članak 19.

Ako se u izvršavanju obveza iz radnog odnosa stvaraju autorska djela, isključivo pravo iskorištavanja takvog autorskog djela ima Institut kao poslodavac.

Članak 20.

Ako su posebnim zakonom i drugim propisima, kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje, ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se može uputiti na liječnički pregled na teret Instituta.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Institut o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju radnih obveza, ili ugrožava život i zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir.

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 21.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom ili Statutom Instituta, nije drukčije određeno.

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 22.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se iznimno sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čije je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se i kada je to određeno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

RADNO VRIJEME

Članak 23.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno, osim ako posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje ne bude određeno kraće radno vrijeme.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 24.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Za sklapanje ugovora o radu s nepunim radnim vremenom radnika koji se raspoređuje na znanstveno, suradničko ili stručno radno mjesto, potrebno je prethodno mišljenje Znanstvenog vijeća Instituta.

PREKOVREMENI RAD

Članak 25.

Prekovremeni rad Institut ima pravo uvesti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz prethodnog stavka radnik na zahtjev Instituta mora raditi prekovremeno najviše do deset sati tjedno.

Prekovremeni rad ne može se odrediti malodobnom radniku niti roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta. Samo uz dobrovoljni pristanak može se odrediti prekovremeni rad trudnici i majci s djetetom do tri godine starosti, odnosno samohranom roditelju s djetetom do šest godine starosti.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 26.

Zbog naravi posla radno vrijeme može se preraspodijeliti tako, da u određenom razdoblju traje duže, odnosno kraće od punog ili nepunog radnog vremena, a takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj Instituta u skladu sa Zakonom.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 27.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme traje osam sati, a početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje ravnatelj Instituta.

ODMORI

Članak 28.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor u trajanju od trideset minuta, koji se ubraja u radno vrijeme.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor koji ostvaruje u pravilu subotom i nedjeljom, sukladno kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje.

GODIŠNJI ODMOR I DOPUSTI

Članak 29.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje osamnaest radnih dana.

U dane godišnjih odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje utvrđuje ovlašteni liječnik.

Članak 30.

Trajanje godišnjeg odmora određuje se tako, da se na 18 radnih dana dodaju radni dani prema slijedećim kriterijima:

I. prema složenosti poslova:

- poslovi za koje se traži doktorat znanosti (dr.sc.) 5 dana
- poslovi VSS i magisterij znanosti (mr.sc.) 4 dana
- poslovi VŠS 3 dana
- poslovi SSS 2 dana
- ostali poslovi 1 dan

II. 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

III. prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana
- roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana
- invalidu 3 dana

IV. prema uvjetima rada:

- za poslove s izvorima opasnosti: rukovanje plinskom kotlovnicom - 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje nije drugačije određeno.

Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Instituta.

STUDIJSKI DOPUST

Članak 31.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja u zemlji ili inozemstvu, odnosno sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija (dalje u tekstu: studijski dopust).

Studijski dopust može se odobriti ako je predviđen planom Instituta za te svrhe.

Studijski dopust ostvaruje se prema uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Radniku u znanstvenom zvanju može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) prema uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Odluku o studijskom boravku donosi ravnatelj Instituta.

PLAĆENI DOPUST

Članak 32.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, osobito za:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenje djeteta – 5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, unuk) – 5 radnih dana
- teže bolesti člana uže obitelji – 5 radnik dana
- preseljenja u istom mjestu – 1 radni dan
- elementarne nepogode – 5 radnih dana,

te u drugim slučajevima određenim kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj Instituta temeljem dokumentiranog zahtjeva radnika.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 33.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, najdulje do trideset dana, u koliko to dopušta priroda posla i potrebe Instituta kao poslodavca.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj Instituta.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 34.

Radnik ima pravo na plaću za obavljeni rad sukladno posebnom zakonu o plaćama u javnim službama i kolektivnom ugovoru kojim se uređuju plaće u području znanosti i visokog obrazovanja.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća određuje se za pojedina radna mjesta sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka, umnoškom osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka.

Dodaci na osnovnu plaću: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, uvećanje plaće i dr., ostvaruju se sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka.

Prilikom sklapanja ugovora o radu posebnom odlukom, koju donosi ravnatelj Instituta, određuje se plaća radnika, sukladno propisima iz stavka 1. ovog članka.

Članak 35.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće:

- za rad noću,
- za prekovremeni rad,
- za rad u posebnim uvjetima,
- za rad subotom,
- za rad nedjeljom,

- za rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, te u drugim slučajevima određenim kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Radnici imaju pravo na uvećanje plaće od prihoda koje Institut ostvari na tržištu u obavljanju svoje djelatnosti. Način raspodjele prihoda i plaćanje takvog rada uređuje se kolektivnim ugovorom za znanost ili posebnim općim aktom Instituta.

Radnici mogu ostvariti pravo na isplatu nagrade za ostvarene natprosječne rezultate sukladno posebnom zakonu o plaćama u javnim službama.

Članak 36.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana sukladno zakonu,
- obrazovanja i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca, te u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla radi bolovanja u visini određenoj posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Radnik ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pomoć u slučaju dužeg bolovanja i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Članak 37.

Radnik ima pravo na dnevnicu i troškove putovanja kada je upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu.

Radnik ima pravo na terenski dodatak, na naknadu za odvojeni život, naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla, te naknadu za korištenje privatnog automobila.

Radnik ima pravo i na druga materijalna prava, primjerice: jubilarnu nagradu, božićnicu, dar na djecu i dr. kada je to određeno kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Materijalna prava iz ovog članaka radnik ostvaruje pod uvjetima i u visini određenoj posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 38.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranika, ako se radnik i Institut drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Instituta,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 39.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Institut.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuje radnik i ravnatelj Instituta.

Otkaz ugovora o radu

Članak 40.

Ugovor o radu mogu otkazati Institut i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

Redoviti otkaz

Članak 41.

Institut 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), ili kada je to određeno posebnim zakonom,
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 42.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Institut ne može zaposliti radnika na nekim poslovima ili ako Institut ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 43.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Institut mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti radnika i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 44.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Institut je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Redoviti otkaz radnika

Članak 45.

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

Izvanredni otkaz

Članak 46.

Institut i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 47.

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

Članak 48.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 49.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 50.

Otkaz mora imati pisani oblik i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Otkazni rok

Članak 51.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj zakonom ili kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Članak 52.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u Čl. 51. ovog Pravilnika.

Članak 53.

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

Članak 54.

Ako radnik na zahtjev Instituta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Institut mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otpremnina

Članak 55.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 56.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovog članka.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 57.

Radnik koji smatra da mu je Institut povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Instituta ostvarenje tog prava.

Ako Institut u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 58.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 59.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 60.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj Instituta u prvom stupnju, a Upravno vijeće Instituta u postupku zahtjeva za zaštitu prava radnika.

Članak 61.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Institutu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Instituta.

Istekom roka od 3 dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 62.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 63.

Odluke Instituta koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 64.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Institutu, dužan je štetu naknaditi sukladno Zakonu.

Članak 65.

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

Odgovornost Instituta

Članak 66.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Institut uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Zastara

Članak 67.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 68.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad isteče vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 69.

Potraživanje naknade štete koju Institut isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 70.

Na ovaj Pravilnik daje suglasnost Upravno vijeće Instituta.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave u Institutu.

Članak 71.

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



Dr.sc. Sanda Weber
Ravnatelj



Ovaj Pravilnik objavljen je u Institutu dana 29. travnja 2004. , te je stupio na snagu dana 10. svibnja 2004. godine.