

Institut za povijest umjetnosti

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, 14. ožujka 2013. godine

Na temelju članka 125., 126. i 152. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 149/09), i članka 71. Statuta, ravnatelj Instituta za povijest umjetnosti, nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom Instituta, donio je dana 10. svibnja 2013. godine

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze radnika i Instituta za povijest umjetnosti, 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 koji se primjenjuje za javne institute.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu s poslodavcem Institutom za povijest umjetnosti (dalje u tekstu Institut), na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim 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, osim odredbi ugovora o radu, zakona, kolektivnih ugovora koji se primjenjuju za javne institute 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, drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora koji se primjenjuju za javne institute, te propisa koji 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 podnijete 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 su tajni, 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 NATJECANJA 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.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Institut može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun,

odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu, odnosno poštujući pri tome razuman rok za otkaz odobrene suradnje iz st. 1. ovog članka.

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 koji se primjenjuju za javne institute.

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, neisključivo pravo iskorištavanja takvog autorskog djela ima Institut kao poslodavac na svaki način, na neodređeno vrijeme i prostorno neograničeno.

Članak 20.

Ako su posebnim zakonom i drugim propisima, kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju za javne institute, 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 koji se primjenjuje za javne institute 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 čiji 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 koji se primjenjuje za javne institute.

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 koji se primjenjuje za javne institute ne bude određeno drukčije 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 osam sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Prekovremeni rad ne može se odrediti 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.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj Instituta u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute.

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.

GODIŠNJI ODMOR I DOPUSTI

Članak 29.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Četiri tjedna iz prethodnog stavka ovoga članka predstavlja 20 (dvadeset) radnih dana.

U dane godišnjih odmora ne računavaju 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 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorima:

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
- od 30 do 36 godina 7 dana
- preko 36 godina 8 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 koji se primjenjuje za javne institute 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 posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju za javne institute.

Radniku u znanstvenom zvanju može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) prema uvjetima utvrđenim posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju za javne institute.

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
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana
- teže bolesti člana uže obitelji – 5 radnih dana
- preseljenja u istom mjestu – 1 radni dan
- elementarne nepogode – 5 radnih dana,

te u drugim slučajevima određenim kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute.

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 obavljene radne zadatke 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 koji se primjenjuje za javne institute ili posebnim općim aktom Instituta.

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

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 posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla radi bolovanja u visini određenoj posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju za javne institute.

Radnik ostvaruje pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pomoć u slučaju dužeg bolovanja, te u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute.

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, regres za korištenje godišnjeg odmora, božićnicu, dar na djecu i dr. kada je to određeno kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute.

Materijalna prava iz ovog članka radnik ostvaruje pod uvjetima i u visini određenoj posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju za javne institute.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 38.

Ugovor o radu prestaje:

- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Institut drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Instituta,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- smrću radnika.

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 pisanom 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 drugim 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 objiju 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 tijekom 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 koji se primjenjuje za javne institute.

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 biti odsutan 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 koji se primjenjuje za javne institute.

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 povrijedeno 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 povrijedenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 58.

Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne institute 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 učinitelja.

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.

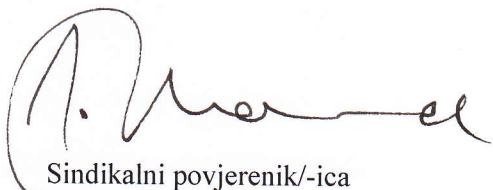
PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 70.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objavljivanja radnicima putem e-maila.

Članak 71.

Izmjene i dopune Pravilnika donose se na način propisan odredbama Zakona o njegovom donošenju.



Sindikalni povjerenik/-ica
dr.sc. Ivana Mance

Ur. broj: IPU-0-O-13-194
U Zagrebu, 10. svibnja 2013.



Ravnatelj
dr.sc. Milan Pelc