

Na temelju članka 125. stavak 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 149/09), te sukladno odredbama Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama („Narodne novine“ broj 84/07) i Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje („Narodne novine“ broj: 101/02, 81/03, 203/03, 28/06, 11/08 i 2/09) - u daljem tekstu: kolektivni ugovori, nakon prethodnog savjetovanja s Radničkim vijećem, Upravno vijeće Instituta je na sjednici održanoj dana 18.02.2010. donijelo

PRAVILNIK O RADU

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava, obveze i odgovornosti, plaće, te druga pitanja u svezi s radom u Institutu za poljoprivredu i turizam (u daljem tekstu: Poslodavac).

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike, ako prava i obaveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena posebnim propisima, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Članak 2.

Na sva pitanja u svezi s radom koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Članak 3.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba zakona, ovog Pravilnika ili kolektivnog ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je savjesno i stručno obavljati preuzete poslove, usavršavati svoje znanje i radne vještine, te štiti poslovni interes i ugled Poslodavca.

II ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 5.

Poslodavac se obavezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, a osobito održavati uređaje, opremu, alate i mjesto rada, poduzimati 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.

Članak 6.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno koristiti sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti nadređenog o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te pridržavati se svih propisa i mjera zaštite na radu i zaštite od požara.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 7.

Radnik je dužan Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada i to: ime i prezime, OIB, spol, dan, mjesec i godina rođenja, adresa prebivališta ili boravišta, mjesto rada, zanimanje, školska sprema, stručno obrazovanje, stručna sprema za obavljanje određenih poslova, radni staž do zaposlenja kod Poslodavca, da li je radnik invalid rada, zaposlenje kod drugog poslodavca.

Radnik se obvezuje Poslodavcu dostaviti i ostale osobne podatke i podatke o članovima njegove obitelji, čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisima radi ostvarivanja prava na radu i po osnovu rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka i dr. Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

Članak 8.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo u slučajevima predviđenim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno Zakonu.

3. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 9.

Poslodavac je obavezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju.

Članak 10.

Ravnatelj će posebnom odlukom odrediti osobu koja je osim njega ovlaštena primati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 11.

Kada ravnatelj ili druga ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe istu ispitati.

Članak 12.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, obavijestit će o tome ravnatelja.

Ravnatelj je dužan hitno poduzeti potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavljanja uznemiravanja, ako se utvrdi da ono postoji.

Ako ravnatelj ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili su mjere koje je poduzeo očito neprimjerne, radnik koji je 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 13.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

III ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Ugovor o radu

Članak 14.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe utvrđene Zakonom o radu.

Radno mjesto za koje je radnik sklopio ugovor o radu, opis poslova i uvjeti utvrđuju se posebnim aktom Poslodavca.

Pored poslova koji su navedeni u opisu poslova svakog radnog mjesta, radnik je dužan obavljati i druge odgovarajuće poslove po nalogu Poslodavca, imajući u vidu djelatnost Poslodavca, organizaciju rada, prirodu i narav posla, te mogućnosti radnika.

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

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

Članak 16.

Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito u slijedećim slučajevima:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- sezonski poslovi,
- privremeni poslovi za koje postoji iznimna potreba,
- privremeno povećanje opsega posla,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom i drugim opravdanim slučajevima.

Članak 17.

Pri sklapanju ugovora o radu 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.

Članak 18.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili aktima poslodavca predviđeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa sa radnikom koji radi u posebnim uvjetima rada, izložen izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada, uputiti ga na zdravstveni pregled.

2. Probni rad

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada utvrđuje se u skladu s kolektivnim ugovorom.

Radnik na probnom radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti na poslovima za koje ja sklopio ugovor o radu.

Rad radnika na probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje izravno nadređeni, a Poslodavac može odrediti i drugog radnika ili radnike koji će pratiti i ocijeniti njegov rad.

Članak 20.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Otkazni rok iz prethodnog stavka je sedam dana.

3. Pripravnici

Članak 21.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.

Trajanje pripravničkog staža utvrđuje se u skladu s kolektivnim ugovorom.

Poslodavac određuje stručnu osobu koja je dužna donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika, osigurati njegovu primjenu i pratiti rad pripravnika prema programu.

Članak 22.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Članak 23.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može dati redoviti otkaz ugovora o radu.

4. Znanstvenici i suradnici

Članak 24.

Na radni odnos zaposlenika na znanstvenim, suradničkim i stručnim radnim mjestima primjenjuju se odredbe Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Zakona o radu, kolektivnih ugovora i Općih akata Instituta.

IV RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 25.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 26.

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.

Članak 27.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 28.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog i neplaćenog dopusta.

3. Prekovremeni rad

Članak 29.

U slučajevima utvrđenim zakonom, radnik je obavezan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) na zahtjev neposredno pretpostavljenog, a uz prethodnu suglasnost voditelja temeljne ustrojstvene jedinice ili ravnatelja.

Članak 30.

Po osnovu ostvarenog prekovremenog rada radnik ima pravo na odgovarajuće uvećanje plaće utvrđeno kolektivnim ugovorom.

4. Raspored i korištenje radnog vremena

Članak 31.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka, s jednokratnim trajanjem, osim na poslovima ili u periodu ako priroda posla zahtijeva drugačiji raspored radnog vremena.

Poslodavac može utvrditi radna mjesta na kojima su zaposlenici obavezni raditi u smjenskom radu.

Članak 32.

Početak i završetak dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena određuje Poslodavac pisanom odlukom.

Zbog potrebe posla, Poslodavac može donijeti odluku o drugačijem radnom vremenu za pojedine poslove. Ova odluka može biti stalnog ili privremenog karaktera.

Raspored i trajanje radnog vremena može se izmijeniti i zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

Članak 33.

Rad treba započeti i završiti u skladu s odlukom o radnom vremenu.

Kontrola početka i završetka radnog vremena, kao i napuštanja radnog prostora tijekom radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja ili upisivanjem u evidenciju radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora u tijeku radnog vremena dopušteno je uz pismenu ili usmenu dozvolu nadređenog, osim za korištenja utvrđenog odmora (stanke), kada dozvola nije potrebna.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena, tako da tijekom jednog razdoblja radno vrijeme traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, ako narav posla to zahtijeva te ako je o tome sklopljen sporazum između radničkog vijeća i Poslodavca.

V ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 35.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koje se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja odmora iz prethodnog stavka određuje Poslodavac pisanom odlukom.

Članak 36.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora, u pravilu, su subota i nedjelja.

2. Godišnji odmor

Članak 38.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 39.

Poslodavac donosi plan korištenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može odrediti korištenje kolektivnog godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje dva dana ranije.

Članak 40.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o pravu i načinu korištenja godišnjeg odmora najkasnije do 31. travnja tekuće godine. Do tog roka Poslodavac će, ukoliko to organizacija rada dopušta, odobravati korištenje godišnjeg odmora na pojedinačni zahtjev radnika.

3. Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 41.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u slučajevima i u trajanju kako je to utvrđeno kolektivnim ugovorom.

Pored slučajeva utvrđenih kolektivnim ugovorom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju do najviše 30 kalendarskih dana radi pisanja doktorata.

Članak 42.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 kalendarskih dana radi ostvarivanja njegovih važnih osobnih potreba, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. U zahtjevu za neplaćeni dopust, radnik je dužan navesti razloge zbog kojih treba neplaćeni dopust.

Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno

VI PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIKA

1. Plaća

Članak 43.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću utvrđuju se sukladno kolektivnom ugovoru.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec.

2. Naknada plaće i ostala materijalna prava radnika

Članak 44.

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

Članak 45.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, dnevnice i troškove prijevoza na službenom putu, otpremnine pri odlasku u mirovinu, pomoći, jubilarne nagrade, dar u prigodi sv. Nikole, božićnice i drugo ukoliko je to predviđeno kolektivnim ugovorom, te u visini i na način predviđen kolektivnim ugovorom.

VII ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 46.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac. Poslodavac će, na pisani zahtjev radnika, dati suglasnost iz prethodnog stavka, ako ocijeni da se time ne ugrožava interes Poslodavca.

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

njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanja iz takvog posla.

Postupanje radnika protivno zakonskoj zabrani natjecanja predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i za posljedicu može imati otkaz ugovora o radu.

Članak 47.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 48.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 49.

U slučaju prestanka radnog odnosa, radnik je dužan izvršiti pisanu primopredaju poslovne i stručne dokumentacije, kao i materijalnih sredstava i inventara koje je koristio na radu.

1. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 50.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik ili Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu,
- odredbu o međusobnim financijskim obvezama i potraživanjima.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 51.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom.

Članak 52.

U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

IX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 53.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac 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 Poslodavca ostvarenje tog prava pisanim putem.

Članak 54.

Odluka o ostvarivanju prava neposredno se uručuje radniku uz potpis ili se dostavlja preporučenom poštom uz povratnicu na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu. Ako Poslodavac ne uspije radniku uručiti odluku na načine predviđene u stavku jedan, dostavljanje će se izvršiti isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca. Danom isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno izvršena. Odbijanje primitka odluke može se utvrditi u prisutnosti dvoje radnika – svjedoka i tada se smatra da je dostava uredno izvršena, s tim da Poslodavac odluku objavi na oglasnoj ploči.

X NAKNADA ŠTETE

Članak 55.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

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

Članak 56.

O učinjenoj šteti, povjerenstvo koje imenuje ravnatelj, sačiniti će zapisnik.

Zapisnik treba obavezno sadržavati izjavu radnika koji se tereti za nastalu štetu i izjave svjedoka, ukoliko ih ima.

Članak 57.

Radnik se može djelomično ili u potpunosti osloboditi plaćanja naknade štete u slučajevima i u visini utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Članak 58.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac mu je dužan naknaditi štetu sukladno općim propisima obveznog prava i kolektivnim ugovorom.

XI ZNANSTVENO I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 59.

Za školovanje znanstvenih novaka na poslijediplomskom doktorskom studiju, podmirenje nastalih troškova vršiti će Poslodavac na način da će pokriće troškova nastojati osigurati putem nadležnog ministarstva.

Nepokriveni troškovi ostaju kao obveza znanstvenog novaka, a koje će isti vraćati prvenstveno kroz rad na projektima, o čemu će Poslodavac i znanstveni novak sklopiti poseban ugovor.

Članak 60.

Djelatnici Instituta imaju pravo i obvezu stručnog usavršavanja za vlastite potrebe ili potrebe Poslodavca prema unaprijed zaključenom ugovoru kao i pokriće troškova napredovanja i stručnog usavršavanja kroz rad na znanstvenim, komercijalnim i drugim programima i projektima.

XII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 61.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, posebnih zakona, kao i propisa donesenih na osnovu tih zakona, odredbe kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca, odredbe drugih općih akata, kao i odluke Poslodavca.

Članak 62.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu koji je donesen 02.01.1997. godine.

Članak 63.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Poreč, 18.02.2010.

Ur. broj: 0147-10-176

Predsjednik Upravnog vijeća

mr. sc. Ivan Đurkić v.r.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Instituta za poljoprivredu i turizam dana 08.03.2010., te stupa na snagu dana 16.03.2010.

Ravnatelj

dr. sc. Đordano Peršurić v.r.