

3.10.2001

POLJOPRIVREDNI INSTITUT OSIJEK

PRAVILNIK O RADU

Osijek, 2001.

Na temelju članka 123. Zakona o radu (Narodne novine br. 38/95, 54/95 – ispr. 17/2001) te članka 62. Statuta Poljoprivrednog instituta Osijek, uz suglasnost Upravnog vijeća Instituta, ravnatelj Instituta dr. sc. Josip Kovačević (u daljnjem tekstu: Poslodavac) donosi dana 3.10.2009 godine

P R A V I L N I K O R A D U

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze radnika i Poslodavca, plaće, naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava radnika, organizacija rada, pravila o radu i druga pitanja u svezi s radom.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Poslodavca.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drugačije određeno.

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

Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno, marljivo i stručno obavljati ugovorom preuzete poslove, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza, sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pismenom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada

3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava
4. danu otpočinjanja rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac
8. plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 6.

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

Potvrda mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 5. ovog Pravilnika.

Članak 7.

Ako Poslodavac ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako Poslodavac u roku od godine dana od početka rada ne dokaže suprotno.

UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života.

Navršenih osamnaest godina života pretpostavljena je dobna granica za obavljanje svih poslova iz djelatnosti koje obavlja Poslodavac.

Članak 9.

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 10.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani Zakonom ili drugim propisima.

Pod uvjetima za obavljanje poslova radnih mjesta podrazumijevaju se: stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacija, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo, godine života radnika, posebna zdravstvena sposobnost radnika i dr.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Članak 11.

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

Članak 12.

Prilikom sklapanja 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 13.

Za obavljanje određenih poslova može se predvidjeti i dva stupnja obrazovanja odnosno stručne spreme.

Članak 14.

Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje Poslodavac ovisno o potrebi posla.

MJESTO RADA

Članak 15.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju registrinu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi poslodavca.

Članak 16.

U slučaju potrebe posla ili drugih važnih razloga radnik se može, sukladno odluci Poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada gdje Poslodavac obavlja djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta već promjenom izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Članak 17.

Nepostupanje radnika sukladno odluci iz prethodnog članka smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

PROBNI RAD

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana.

Članak 19.

Probni rad se određuje da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 20.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

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

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

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 21.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada za to postoji stvaran i važan razlog, a naročito kada se radi o:

- prijemu znanstvenih novaka na programe odnosno teme
- sezonskom poslu
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova
- vremenski stvarno ograničenoj narudžbi
- ostvarenju poslovnog pothvata ili programa
- privremenim poslovima na obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 22.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Članak 23.

Ravnatelj Instituta može rasporediti radnika sa radnog mjesta radi kojeg je zasnovao radni odnos i potpisao ugovor o radu na drugo radno mjesto koje odgovara njegovu stupnju stručne spreme najduže do tri mjeseca, bez izmjene ugovora o radu, u sljedećim slučajevima:

1. potrebe povećanja broja izvršilaca ili nedostatak izvršilaca na drugim radnim mjestima
2. utvrđivanja manjka imovine u znatnijem iznosu redovnim ili izvanrednim popisom
3. suzbijanja znatnijeg poremećaja radne discipline i odnosa unutar RJ i odjela uzrokovane ponašanjem radnika.

Članak 24.

Ravnatelj može radnika usmeno ili pismeno rasporediti na izvršavanje radnih zadataka za koje se traži niži stupanj spreme, bez izmjene ugovora o radu, u sljedećim slučajevima:

1. zbog više sile (požar, poplava, nevrijeme i sl.)
2. ako bi zbog pomanjkanja potrebnog broja izvršilaca nastala znatna šteta
3. ako bi nastala potreba da se spriječi propadanje poljoprivrednih kultura ili izvrše drugi neodložni poslovi radi sprječavanja štete
4. da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu štetu
5. ako je potrebno hitno zamijeniti iznenadno odsutnog radnika čija bi odsutnost mogla nanijeti veću štetu
6. radi čuvanja imovine.

Raspored na navedene poslove trajat će do otklanjanja posljedica navedenih slučajeva, odnosno do trajnog rješenja navedene situacije.

U slučaju navedenog rasporeda radnik zadržava plaću iz ugovora o radu.

PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 25.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Članak 26.

Pripravništvo se obavlja po programu koji Poslodavac donosi u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Program obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima, način stručnog osposobljavanja, način polaganja ispita i dr.

Članak 27.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako Zakonom nije drugačije određeno. Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 28.

Stručni ispit pripravnika sastoji se od općeg i posebnog dijela.

Općim dijelom stručnog ispita provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika, a posebnim dijelom znanje potrebno za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.

Pripravnik za vrijeme trajanja pripravničkog staža ima pravo na plaću umanjenu za 15%.

Članak 29.

Stručni ispit polaže se pred stručnim povjerenstvom koje imenuje Poslodavac, a sastoji se od predsjednika i dva člana, od kojih je jedan neposredni rukovoditelj pripravnika.

Članovi stručnog povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik koji polaže stručni ispit.

Ispit bi se polagao pismeno i usmeno u terminu koji odredi tajnik.

Pristupnik bi se ocjenjivao ocjenama: zadovoljio, odnosno nije zadovoljio.

O polaganju ispita vodi se posebni zapisnik.

Članak 30.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je Zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Članak 31.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad najduže traje koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drugačije propisano, na volontera se primjenju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 32.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 33.

Ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom vremenu.

Članak 34.

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

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom plaća se određuje razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

PREKOVREMENI RAD

Članak 35.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju sezonskog povećanja poslova više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, dovršenja procesa rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz st. 2. radnik je obavezan raditi prekovremeno do 10 sati tjedno.

Članak 36.

O hitnom prekovremenom radu Poslodavac je obavezan radnika izvjestiti najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe iz stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 37.

Prekovremeni rad ne može se odrediti malodobnom radniku i roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, koja se dostavlja Poslodavcu, prekovremeno može raditi trudnica, majka djeteta do 3 godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 38.

Ako narav posla zbog povećanja obima posla u određenom razdoblju to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se raspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugoga razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugoga razdoblja određenoga kolektivnim ugovorom ne smije biti duže od punoga radnoga vremena.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više Poslodavaca, za preraspodjelu nepunoga radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako daje pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Poslodavac je obvezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje 7 dana prije početka takvog rada.

Za poslove sezonske naravi može se predvidjeti da preraspodijeljeno radno vrijeme smije biti duže od 50 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati tjedno.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 39.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, osim ako Poslodavac svojom odlukom ne utvrdi drugačije.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, osim ako Poslodavac svojom odlukom ne utvrdi drugačije.

Članak 40.

Noćni rad smatra se rad između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro idućeg dana.

Zabranjen je noćni rad malodobnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile.

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopno najviše tjedan dana.

KORIŠTENJE RADNOG VREMENA

Članak 41.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.
Način kontrole korištenja radnog vremena određuje Poslodavac.

IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 42.

Radnici koji rade puno radno vrijeme imaju svakog radnog dana pravo na stanku (odmor) u trajanju od 30 minuta u vremenu kada to najmanje remeti proces rada.

Ako priroda posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

DNEVNI ODMOR

Članak 43.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 44.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Ako zbog prirode procesa rada radnik mora raditi nedjeljom ili blagdanom kao dan tjednog odmora može koristiti neki drugi dan u tjednu uz suglasnost Poslodavca ili osobe koju on ovlasti.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 45.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje 18 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna dana.

Članak 46.

Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

Članak 47.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekinutog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vojna vježba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 48.

Radnik koji u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nema 6 mjeseci neprekinutog rada ili mu prije isteka roka od 6 mjeseci prestane radni odnos, kao i radnik koji je radio duže od 6 mjeseci ali mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja tekuće godine, ima pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora.

Srazmjerni dio godišnjeg odmora računa se tako da se ukupni broj dana godišnjeg odmora, utvrđen po članku 49. ovog Pravilnika, podjeli sa 12 (broj mjeseci u godini) i tako dobiveni rezultat pomnoži sa brojem punih mjeseci rada radnika.

Najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 49.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog člankom 45. ovog Pravilnika povećava se:

- za uvjete rada			3 radna dana
- za složenost poslova			
VSS, mr. i dr.		3	«
KV, VKV, SSS i VŠS		2	«
NSS, PKV, NKV i KV interna		1	«
- radni staž			
do 5	godina	1	«
od 5 do 15	«	2	«
od 15 do 20	«	3	«
od 20 do 25	«	4	«
od 25 do 35	«	5	«
od 35	«	6	«
- socijalni uvjeti			
invalidu rada i invalidima domovinskog rata			
s preko 50% invaliditeta		2	«
radnici majci s dvoje i više djece		2	«
samohranom roditelju		2	«

Članak 50.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dvanaest radnih dana neprekidno mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 51.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Članak 52.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, raspored korištenja utvrđuje Poslodavac, rješenjem za svakog pojedinog radnika s utvrđenim brojem dana.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po vlastitoj želji, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije.

PLAĆENI DOPUST

Članak 53.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, i to za:

	radnih dana
- sklapanja braka ili sklapanja braka člana uže obitelji	5
- poroda supruge	4
- teže bolesti člana uže obitelji	7
- smrću člana uže obitelji	7
- smrti drugih članova obitelji i tazbine	2
- selidba u mjestu stanovanja	2
- selidba izvan mjesta stanovanja	3
- elementarna nepogoda	4
- davalac krvi	1

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se : suprug, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelji, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnici – dobrovoljni davaoci krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje se u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

Članak 54.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 55.

Za vrijeme stručnog osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od strane Poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na dopust i više od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana uz naknadu plaće.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 56.

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca, najviše do 30 dana u kalendarskoj godini.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruje, ako Zakonom nije drugačije određeno.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 57.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika, a osobito: održavati uređaje, alate, sredstva za rad, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnost radnika, sprječavati opasnost na radu, 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.

Članak 58.

Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja
- pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima i opremi
- upoznati Poslodavca pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu uzrokovati posljedice po život
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih opojnih sredstava ovisnosti ili bolesti
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima.

Radnik kojemu se dogodila povreda na radu, ako on to nije u stanju onda radnik koji je primjetio nesreću, obvezan je o tome isti dan, a najkasnije slijedeći radni dan, obavijestiti odgovornog radnika odnosno rukovodioca radi poduzimanja mjera koje su obvezne u slučaju povrede na radu.

Članak 59.

Obveze su Poslodavca:

- da procijeni rizike za sigurnost i zdravlje radnika
- da odluči o zaštitnim mjerama i zaštitnoj opremi koja će se upotrebljavati
- da vodi popis povreda na radu koje su uzrokovale nesposobnost za rad u trajanju duljem od tri dana
- da za odgovorna tijela sastavlja izvješća o povredama na radu.

Članak 60.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za

obračun poreza na dohodak 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 i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 61.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA

PLAĆE

Članak 62.

Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- plaće po osnovi koeficijenta složenosti radnih mjesta
- dio plaće po osnovi koeficijenta izvršenja poslova i radnih zadataka
- dodatka na plaću za posebne i otežane radne uvjete
- dodatka na plaću za radni staž.

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez i prirez na porez na dohodak i dio plaće koji se isplaćuje radniku.

PLAĆA PO OSNOVI KOEFICIJENTA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA

Članak 63.

Plaća po osnovi koeficijenta složenosti radnih mjesta radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi predstavlja umnožak jediničnog koeficijenta s koeficijentom složenosti poslova.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđen je u Prilogu 1. ovog Pravilnika pod nazivom: «Pregled koeficijenata složenosti radnih mjesta».

Članak 64.

Jedinični koeficijent utvrđuje se u bruto iznosu odlukom Upravnog vijeća Instituta na prijedlog ravnatelja, u skladu s financijskim mogućnostima Instituta, odnosno Vlada RH za osobe financirane iz državnog proračuna RH.

PLAĆE PO OSNOVI KOEFICIJENTA IZVRŠENJA POSLOVA I RADNIH ZADATAKA

Članak 65.

Radnici koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme ostvaruju pravo na dio plaće po osnovi izvršenja poslova i radnih zadataka.

Dio plaće po osnovi izvršenja poslova i radnih zadataka za pojedinog radnika određen je u Prilogu 2. ovog Pravilnika pod nazivom: «Koeficijenti po osnovi izvršenja poslova i radnih zadataka».

Isplatu dijela plaće iz stavka 2. ovog članka odobrava Poslodavac.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzima obim i složenost poslova i radnih zadataka, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, sudjelovanje i vođenje projekata i drugi poslovi koje kao takve utvrdi Poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

DODATAK NA PLAĆU ZA POSEBNE I OTEŽANE RADNE UVJETE

Članak 66.

Radnici koji rade na poslovima i radnim zadacima pod posebnim i otežanim radnim uvjetima imaju pravo na uvećanje osnovnog koeficijenta do 0,05.

Pod posebnim i otežanim radnim uvjetima podrazumijeva se obavljanje poslova u vrijeme sjetve, žetve i berbe te drugi poslovi od izuzetnog značaja koje kao takve predloži neposredni rukovoditelj.

Ovaj dodatak na plaću mogu ostvariti samo radnici i traktoristi do uključivo tehničara koji nemaju dodatak iz Priloga br. 2 ovog Pravilnika.

Dodatak na plaću za posebne i otežane radne uvjete na prijedlog predstojnika odnosno rukovoditelja odobrava Poslodavac.

DODATAK NA OSNOVNU PLAĆU ZA RADNI STAŽ

Članak 67.

Plaća radnika uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%, (izračunava se na temelju zbroja koeficijenata iz Priloga br. 1 i 2 ovog pravilnika i mijenja se u I. mjesecu tekuće godine).

Članak 68.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana, ili neradne dane propisane zakonom, ima pravo na povećanje plaće prema zakonu (osim radnika koji imaju dodatak iz Priloga br. 2 ovog pravilnika).

NAKNADA PLAĆE

Članak 69.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom i drugim propisima koji obvezuju Poslodavca ne radi ima pravo na naknadu plaće.

Naknada plaće isplaćuje se radniku u visini njegovog koeficijenta (iz Priloga br. 1 i 2 ovog pravilnika).

Članak 70.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima plaću u visini njegovog koeficijenta (iz Priloga br. 1 i 2 ovog pravilnika).

Članak 71.

Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegovog koeficijenta (iz Priloga br. 1 i 2 ovog Pravilnika).

Članak 72.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom

osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

ROKOVI I RAZDOBLJA ISPLATE PLAĆE

Članak 73.

Radnicima se plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stavka 4. ovog članka je vjerodostojna isprava.

REGRES

Članak 74.

Radnici koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme imaju pravo na regres u visini koje se određuje važećim zakonskim propisima i Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnici koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme nakon 6 mjeseci rada u tekućoj godini za koju se isplaćuje regres imaju pravo na regres u visini do 50%.

NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 75.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene za Poslodavca najpogodnijeg sredstva javnog prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nemaju radnici:

- kojima je osiguran prijevoz
- na radu i specijalizaciji izvan zemlje
- koji imaju manje od 10 radnih dana.

Naknada za troškove prijevoza isplaćuje se na temelju Izvještaja koga su dužne voditi radne jedinice i odjeli, za svaki radni dan.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za tekući mjesec.

OTPREMNINA ZA UMIROVLJENJE

Članak 76.

Radnik kada odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu do maksimalno neoporezivog iznosa, sukladno važećim zakonskim propisima i Pravilnikom o porezu na dohodak u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

JUBILARNE NAGRADE

Članak 77.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž navršen kod Poslodavca za:

- 10 godina radnog staža
- 15 «
- 20 «
- 25 «
- 30 «
- 35 «
- 40 «

do maksimalno neoporezivog iznosa, sukladno važećim zakonskim propisima i Pravilnikom o porezu na dohodak u trenutku isplate.

POKLON DJECI

Članak 78.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete mlađe od 15 godina, u vrijednosti do maksimalno neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja.

Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koja su radi korištenja poreznih olakšica upisana u porezne kartice radnika kao uzdržavani članovi obitelji.

SOLIDARNE POMOĆI

Članak 79.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika
- smrt člana uže obitelji do maksimalno neoporezivog iznosa sukladno važećim zakonskim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Članom uže obitelji smatraju se osobe iz članka 53. ovoga pravilnika.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 80.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu povodom blagdana (božićnih i uskrasnih) do maksimalno neoporezivog iznosa, sukladno zakonskim propisima važećim u trenutku isplate nagrade.

Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada efektivno radili najmanje 6 mjeseci i na dan isplate su u radnom odnosu.

Radnik ima pravo na dar u naravi, jednom u tijeku godine, sukladno zakonskim propisima i Pravilniku o porezu na dohodak.

Učenici i studenti za vrijeme obavljanja prakse na Institutu imaju pravo na nagradu prema i u iznosu sukladno zakonskim propisima i Pravilniku o porezu na dohodak.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 81.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdat za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

DNEVNICE ZA SLUŽBENA PUTOVANJA

Članak 82.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od dana povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja u zemlji.

Članak 83.

Dnevnicu za službeni put utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate, prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvu isplaćuje se prema Pravilniku o porezu na dohodak u visini propisanoj za korisnike koji se financiraju iz državnog proračuna.

Članak 84.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati u slučaju kad službeno putovanje traje duže od 24 sata.

PLAĆE ZA VRIJEME STIPENDIJA I USAVRŠAVANJA

Članak 85.

Radnicima kojima je odobreno stručno osposobljavanje, školovanje ili specijalizacija pripada plaća u visini koju doznači institucija koja je odobrila stručno osposobljavanje (ako institucija nije odobrila ništa osim plaće, radnik ima pravo na dnevnicu i troškove prijevoza).

Radnik koji se upućuje na stručno usavršavanje ili specijalizaciju u inozemstvo o trošku Instituta ima pravo na naknadu plaće prema Pravilniku o porezu na dohodak i važećim uredbama i odlukama o izdacima za službena putovanja u inozemstvo.

Prava i obveze radnika iz stavka 1. utvrđuju se pojedinačnim ugovorom koji radnik i Poslodavac zaključuju prije upućivanja na osposobljavanje.

DODATAK NA PLAĆE ZA USPJEŠNOST NA RADU

Članak 86.

Za natprosječne rezultate u radu radnici (službenici i namještenici) mogu svake godine ostvariti dodatak za uspješnost na radu koji može iznositi najviše tri plaće službenika, odnosno namještenika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću, prema Zakonu o plaćama u javnim službama.

Kriteriji utvrđivanja nadprosječnih rezultata rada i način isplate dodatka za uspješnost na radu utvrđuje Vlada RH uredbom.

Masu sredstava za dodatke za uspješnost u radu u pojedinim službama utvrđuje Vlada sukladno proračunskim osiguranim sredstvima.

AUTORSKA PRAVA

Članak 87.

Autorstvom se smatra:

- formiranje novog ishodnog materijala i samooplodnih linija
- uzgoj novih službeno priznatih kultivara
- korekcija svojstava bilja i domaćih životinja interesantnih za privredu
- iznalaženje novih nutricionističkih receptura na bazi domaćih sirovina
- svako priznato racionalizatorstvo, inovatorstvo i pronalazaštvo koje je korisno za Poslodavca.

Vlasnik autorskog djela iz prethodnog stavka ostvarenog na radu i u svezi s radom je Poslodavac.

Članak 88.

Znanstvenim i stručnim radnicima za studijsku obradu znanstvenog problema koji je predmet istraživanja Poslodavca, nakon recenzije, pripada po autorskom arku 0,208 vrijednosti koeficijenta.

Recenzente određuje Znanstveno vijeće iz svojih redova koji daju mišljenje o značenju rada.

Za znanstvene, stručne radove i knjige, napisane i objavljene u edicijama Instituta iz područja aktualne problematike proizvodnih organizacija namijenjenih proizvođačima za neposredno korištenje, isplatit će se autorski honorar u visini 0,117 vrijednosti koeficijenta za autorski arak.

Citirane tablice imaju dvostruku vrijednost od pisanog teksta.

Za objavljen magistarski rad isplatit će se autoru 3,119 vrijednosti koeficijenta, a za objavlvenu doktorsku disertaciju 3,379 vrijednosti koeficijenta.

Kod autorskog djela primijenit će se vrijednost koeficijenta u momentu kada je to djelo objavljeno, odnosno dostupno javnosti.

Za prevođenje znanstvenih i stručnih djela značajnih za daljnje usavršavanje znanstvenoistraživačke djelatnosti Institut može organizirati putem Znanstvenog vijeća, odnosno angažirati prevoditelja koji će biti plaćen po Zakonu o autorskom arku 0,117 vrijednosti koeficijenta za znanstvene i stručne radove.

Ako se prijevod vrši sa našeg na strani jezik, prevoditelju pripada autorski honorar 0,143 vrijednosti koeficijenta po autorskom arku za znanstvene i stručne radove.

Recenzentu za izvršenu recenziju djela iz prethodnog stavka pripada naknada 0,065 vrijednosti koeficijenta po autorskom arku.

Naknadu za prevođenje, recenziju i lekturu nema radnik Instituta.

Članak 89.

Za svaku novostvorenu i priznatu kreaciju hibrida kukuruza te sorte pšenice, ječma, krmnog i industrijskog bilja, autorima pripada 1,040 vrijednosti koeficijenta.

Za sortu ili podlogu u voćarstvu, pasminu domaćih životinja i korekciju pasminskih svojstava, autorima pripada 2,599 vrijednosti koeficijenta.

Za isplatu autorskog honorara prema ovom članku primijenit će se vrijednost koeficijenta koji je na snazi u momentu objave rada, odnosno izdavanja rješenja o priznavanju sorte, hibrida ili podloge u voćarstvu.

Vrijednost koeficijenta množi se s bruto osnovicom za plaću.

POSEBNE NAKNADE NA PLAĆU

Članak 90.

Za obračunato pravo po osnovi kreacije sorte, hibrida ili podloge u voćarstvo kreatoru i održavatelju pripada naknada plaće u iznosu od 2% od pripadajućeg i obračunatog iznosa.

Naknada iz prethodnog stavka dijeli se između kreatora te održavatelja u omjeru u kojem su sudjelovali u kreiranju i održavanju.

Naknada plaće prema ovom članku pripada radniku sve dok se iz stavka 1. ovog članka ostvaruje dobit.

Ako radnik bude umirovljen iz radnog odnosa s Poslodavcem ima pravo na 50% naknade sve dok sorta ili hibrid donose prihod s tržišta, osim ako je u zakonskoj zabrani utakmice s Poslodavcem.

Ako radnik prekine radni odnos kod Poslodavca iz bilo kojih razloga nema pravo na naknadu.

Članak 91.

Predstojniku Odjela za sjemenarstvo, rukovodiocu Dorade sjemena i sjemenarima ukupno pripada naknada u dohotku u visini 2% od pripadajućeg dijela obračunatog prava po osnovi plasirane kreacije.

Članak 92.

Predstojnicima Sjemenskog dobra i Odjela za voćarstvo, te tehnolozima kao organizatorima proizvodnje, odnosno plasmana voća, pripada ukupno naknada plaće u visini 2% od ostvarene dobiti Odjela.

Naknada plaće raspoređuje se na pojedinog radnika, srazmjerno vremenu i doprinosu ostvarenom na radu u tijeku poslovne godine.

Članak 93.

Svi ostali oblici stvaralaštva (inovacija, tehničkog unapređenja, racionalizacija) bit će nagrađeni prema principu iz članka 90. ovog Pravilnika, a ovisno od uštede i doprinosa u povećanju dobiti.

Članak 94.

Znanstvenim i stručnim radnicima koji vrše kontrolu i aprobaciju sjemenskih usjeva, nakon ispostavljanja računa nadležnoj ustanovi, isplatit će se naknada plaće u vrijednosti 0,0007 vrijednosti koeficijenta po ha u momentu obračuna po pregledu.

Broj pregleda i pojam aprobacija određuje Zakon o sjemenarstvu.

Odbijene površine tretiraju se za naknadu jednako kao i prihvaćene.

Članak 95.

Naknade plaće iz članka 90., 91., 92., 93. i 94. isplaćivat će se u bruto iznosu, počev od 1. 7. tekuće godine do sljedećeg obračuna.

Utvrđeni iznosi iz stavka 1. ovog članka sadržavaju i doprinose na bruto plaću.

Članak 96.

Radnici koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme temeljem prijedloga ravnatelja i odlukom Upravnog vijeća Instituta mogu ostvariti pravo na raspodjelu do 5% od ukupne mase bruto osobnih dohodaka Instituta isplaćenih u prethodnoj godini.

Raspodjela će se obaviti po sljedećem ključu: 60% svim stalno uposlenim radnicima, a 40% temeljem uspješnosti poslovanja pojedinog Odjela i Radne jedinice.

Ova raspodjela vršit će se na osnovu podataka iz prethodne godine, počevši od 1.06. tekuće godine, a na temelju internog obračuna između odjela i radnih jedinica.

Radnici Financijske službe i Službe općih poslova imaju pravo na raspodjelu na razini prosječnog dodatka svih uposlenih.

Raspodjela temeljem ovog članka vršit će se srazmjerno učešću i koeficijentima zaposlenih radnika.

Isplata svih naknada može se odgoditi Odlukom ravnatelja, a vezana je za pozitivno poslovanje Instituta i Odjela.

Članak 97.

Predsjednik Znanstvenog vijeća Instituta ima pravo na povećanje koeficijenta za 0,10 za vrijeme mandata predsjednika Vijeća.

Članak 98.

Radnici Instituta koji učestvuju u realizaciji projekata i drugih programa posredstvom Instituta, imaju pravo na naknadu u visini od 15 % od uplaćenih sredstava za isti.

Ako u realizaciji projekata i drugih programa učestvuje više radnika, raspodjelu određuje nositelj projekta odnosno programa.

Pravo na naknadu se umanjuje ili gubi ako je projekt odnosno program po financijskom izvješću u gubitku.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

NAČIN PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 99.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik ispuni uvjete iz Zakona o mirovinskom osiguranju, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i Poslodavca
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 100.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži podatke o strankama, njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu i datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

OTKAZ UGOVARA O RADU

Članak 101.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA

Članak 102.

Poslodavac 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)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Ugovor o radu koji traje kraće od šest mjeseci Poslodavac može otkazati bez opravdanog razloga.

Članak 103.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 104.

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

Članak 105.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 106.

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

IZVANREDNI OTKAZ

Članak 107.

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

Članak 108.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pripitom ili pijanom stanju
- otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca
- izazivanje nereda, tučnjave ili grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.

Članak 109.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 110.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 111.

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

OBLIK, OBRAZLOŽENJE, DOSTAVA OTKAZA TE TIJEK OTKAZNOG ROKA

Članak 112.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

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 nesposobnost za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim zakonom.

Članak 113.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno petnaest godina
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika otkazni rokovi iz prethodnog stavka smanjuju se za polovicu, a ako radnik ima osobito važan razlog, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Članak 114.

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

Članak 115.

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

OTPREMNINA

Članak 116.

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

Članak 117.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu do jedne polovine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Pod isplaćenom plaćom iz prethodnog stavka razumijeva se plaća umanjena za zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak i prirez na porez na dohodak.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 118.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 119.

Rokovi iz članka 119. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 120.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Poslodavac (ravnatelj) ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 121.

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

Potvrdu o izvršenoj predaji potpisuju primatelj i dostavljač s naznakom dana prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

Istekom roka od 3 dana od isticanja na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

Članak 122.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 123.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

MJERE KONTROLE

Članak 124.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđenja imovine Poslodavca.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 125.

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

Članak 126.

Svaki radnik čim sazna da je šteta učinjena ili da šteta nastaje dužan je to prijaviti Poslodavcu (ravnatelju).

Članak 127.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 128.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, putem vještačenja ili procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Članak 129.

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

Članak 130.

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

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

X. ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

Članak 131.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova kako je to navedeno u Statutu.

Djelatnost Poslodavca regulirana je Statutom.

Članak 132.

Temeljna je obveza Poslodavca da radniku da posao i da mu za obavljene rad isplati plaću.

Temeljna je obveza radnika da svoje usluge rada podredi organizacijskim zahtjevima Poslodavca i da ugovoreni rad osobno obavi prema uputama Poslodavca, danim u skladu s naravi i svrhom rada.

Članak 133.

Rukovodioci su dužni voditi brigu o svojim radnicima, nadzirati njihov rad, davati upute za rad, izdavati naloge za rad, te svojim osobnim ponašanjem i svojim uspjesima na radu biti uzor pri obavljanju djelatnosti Poslodavca.

Članak 134.

Sva značajna pitanja poslovanja, bilo da su poslovne ili osobne naravi (organizacijskom ustroju, o poslovnom ili proizvodnom programu i postupcima, podacima koje koriste radnici) smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja Poslodavca sklopiti poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Odredbe o zakonskoj i ugovornoj utakmici primjenjivati će se prema Zakonu o radu.

Članak 135.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Poslodavca.

Iz poslovnih prostorija ne smiju se odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, obrasci, rješenja i slično bez odobrenja nadležnog radnika.

Članak 136.

Radnici ne smiju od poslovnih partnera i osoba s kojima održavaju poslovne veze primiti vrijedne poklone, niti posuđivati novac.

Svaka trgovina, prikupljanje priloga i slično, može se obaviti samo uz dopuštenje rukovoditelja.

Članak 137.

Radnici su obvezni pridržavati se zabrane pušenja u svim poslovnim prostorijama, radionicama te drugim radnim prostorima u kojima je trajno ili privremeno zabranjeno pušenje iz razloga zaštite od požara ili zbog drugih opravdanih razloga u skladu sa zakonom.

Članak 138.

Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.

Članak 139.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena osoba koje nisu u radnom odnosu, dopušteno je samo u izuzetnim slučajevima i ako narav posla omogućava prekid rada za vrijeme posjeta.

Privatni telefonski razgovori dopušteni su samo izuzetno kada je to stvarno neophodno zbog važnih privatnih razloga, pri čemu radnik mora voditi računa o dužini razgovora, mjestu i učestalosti korištenja telefona u privatne svrhe.

Članak 140.

Sa svim uređajima, alatima, strojevima ili priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla, mora se postupiti stručno i s pažnjom dobrog gospodara.

Članak 141.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama na raznim lokacijama ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozvati da objavljeni oglas nije pročitao.

Članak 142.

Pravila o uvjetima za rad Sindikata, izborima za Sindikat, primjenjivat će se prema odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora.

XI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 143.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju vrijediti Pravilnik o radu Instituta od 30.03.1996. godine i Izmjene i dopune Pravilnika o radu Instituta od 1.06.2001. godine.

Članak 144.

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

Članak 145.

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

Ravnatelj
Dr. sc. Josip Kovačević



Utvrđuje se da je Upravno vijeće Instituta dalo suglasnost na Pravilnik o radu dana 2.10.2001. godine, Pravilnik je donešen 3.10.2001. godine, objavljen 4.10.2001. godine, te stupio na snagu 12.10.2001 godine.