

Na temelju članka 125. i 126. . Zakona o radu (Narodne Novine br. 149/09)), te članka 20. Statuta, nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Hrvatske agencije za hranu na 25. sjednici održanoj dana 16. veljače 2011. godine, donijelo

PRAVILNIK O RADU HRVATSKE AGENCIJE ZA HRANU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca iz rada i po osnovi rada radnika Hrvatske agencije za hranu(u daljnjem tekstu: Poslodavac), a odnose se na: postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, radno vrijeme, odmore i dopuste, prestanak radnog odnosa kao i druga prava i obveze radnika u svezi s radom, a primjenjuje se na sve radnike koji zasnivaju radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, sa skraćenim ili nepunim radnim vremenom i pripravnike..

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu Pravilnik) pobliže se uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- zaštita života i zdravlja i privatnosti radnika,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- plaće,
- materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- mjere kontrole,
- prijelazne i završne odredbe.

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 drukčije 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.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osoba 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 ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

Članak 5.

Diskriminacija iz članka 4. ovoga Pravilnika zabranjena je u odnosu na kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju na poslu, profesionalnom usmjeravanju, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada te prava iz radnog odnosa, otkaza ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavca.

Članak 6.

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

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Članak 7.

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

Članak 8.

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

Diskriminacija predstavlja i spolno uznemiravanje, 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.

Članak 9.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 10.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 11.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ovlaštenoj osobi za radne odnose podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 12.

Ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba, dužan je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 13.

Ako ravnatelj u roku iz članka 12. ovoga Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 14.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka, predstavlja povredu radne obveze.

Članak 15.

Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne smije biti osnova za diskriminaciju radnika.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 16.

Odluku o potrebi zapošljavanja novih radnika donosi Upravno vijeće Poslodavca, na obrazloženi pismeni prijedlog ravnatelja, a u skladu s utvrđenom organizacijom, planovima rada i poslovanja, odnosno potrebama izvršenja poslova.

Odluku o izboru radnika za obavljanje određenih poslova u skladu s utvrđenim uvjetima u Pravilniku o unutrašnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, donosi ravnatelj Agencije.

Članak 17.

Izbor i imenovanje Ravnatelja Agencije obavlja se u skladu sa Zakonom o ustanovama, Zakonom o hrani i Statutom Agencije.

Članak 18.

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

Članak 19.

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,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 20.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, a za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, te mora sadržavati osim uglavke iz članka 19. i dodatne uglavke o:

-trajanju rada u inozemstvu,

-novcu u kojem će se isplaćivati plaća,

-drugim primanjima u novcu i naravi na koje radnik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu te uvjete vraćanja u zemlju.

Članak 21.

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 19. ovog Pravilnika.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 22.

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.

Članak 23.

Ugovor o radu ne može se zaključiti sa radnikom koji ne ispunjava uvjete utvrđene za to radno mjesto u skladu sa Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, ugovor o radu može se zaključiti sa radnikom koji ne ispunjava tražene uvjete, samo ako i u dva uzastopna natječaja odnosno oglasa nije bilo ponuda za zasnivanje radnog odnosa sa radnicima koji ispunjavaju tražene uvjete.

U slučaju iz stavka 2. ovog članka, ugovorom o radu utvrđuje se i vrijeme u kojem je radnik dužan ispuniti nedostajući uvjet za zasnivanje radnog odnosa.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 24.

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

Pod uvjetima za obavljanje poslova radnih mjesta podrazumijevaju se: stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacija, radno iskustvo, 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 25.

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 26.

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.

Probni rad

Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, sukladno odredbama Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta s tim da on može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 28.

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 daje sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 29.

Radnik može iznimno sklopiti ugovor o radu 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.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnicima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 30.

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

IV. PRIPRAVNICI

Članak 31.

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

S pripravnikom se sklapa ugovor na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje kao i u slučaju kada Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškove za njegovo osposobljavanje.

Članak 32.

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 33.

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

Članak 34.

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 vježbenik osposobljavao.

Pripravnik za vrijeme trajanja pripravničkog staža ima pravo na plaću radnog mjesta za koje se priprema umanjenu za 20%.

Članak 35.

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.

Pripravnik se ocjenjuje ocjenama: zadovoljio, odnosno nije zadovoljio. O polaganju ispita vodi se posebni zapisnik.

Članak 36.

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 primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

V. RADNO VRIJEME

Članak 37.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne

nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za isti uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

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

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može sklopiti govore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca

s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan

obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme

s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Članak 39.

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

Članak 40.

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 dopusta.

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

Prekovremeni rad

Članak 41.

Prekovremenim radnim vremenom smatra se rad duži od punog radnog vremena.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 8 sati tjedno.

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika. Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 42.

O hitnom prekovremenom radu Poslodavac je obvezan radnika izvijestiti 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 obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 43.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku ,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta i
- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada.

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 44.

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.

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

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu do 48 sati tjedno, samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Upravno vijeće Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može iznositi najduže 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Raspored radnog vremena

Članak 45.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati.

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

Korištenje radnog vremena

Članak 46.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu. Posebnim Pravilnikom propisat će se sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1.

Način kontrole korištenja radnog vremena određuje ravnatelj Poslodavca.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 47.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na stanku (odmor) u trajanju od najmanje 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj posebnom odlukom.

Dnevni odmor

Članak 48.

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

Tjedni odmor

Članak 49.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se

pribraja dnevni odmor.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi, ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnom stavku, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeće i Poslodavca ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 50.

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

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 51.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, neradni dani i blagdani, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

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

Članak 52.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama čl. 50.i 54. ovoga Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz čl. st. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
2. ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka st ovog Pravilnika,
3. ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 53.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom.

Poslodavac prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju zamolbi radnika do kraja veljače tekuće godine. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, Poslodavac utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja ožujka tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

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

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 dana prije njegovog korištenja.

Članak 54.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, ostvarenom učinku, socijalnim kriterijima.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog člankom . ovog Pravilnika povećava se:

1. s obzirom na uvjete rada: 3 radna dana
-rad na računalima, rad na drugim poslovima
s otežanim ili posebnim uvjetima rada,
te ostali oblici izvanrednog rada zbog
posebnosti posla
2. s obzirom na složenost poslova:
- VSS, mr. sc i dr. sc. 3 radna dana
- VSS i SSS 2 radna dana
- NSS, PKV, NKV i KV 1 radni dan
3. s obzirom na radni staž:
-do 5 godina 1 radni dan
-od 5 do 10 godina 2 radna dana

- od 10 do 15 godina 3 radna dana
- od 15 do 20 godina 4 radna dana
- od 20 do 25 godina 5 radnih dana
- od 25 do 35 godina 6 radnih dana
- od 35 godina 7 radnih dana
4. s obzirom na posebne socijalni uvjete:
- invalidi i invalidima domovinskog rata
s preko 50% invaliditeta 2 radna dana
- radnici majci s dvoje i više djece 2 radna dana
- samohranom roditelju 2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana.

Članak 55.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako s Poslodavcem drukčije ne ugovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekodnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 56.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora navedenog u čl. 55. st.2. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz čl. 55.st.2. ovog Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe iz stavka 1.ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 57.

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

Članak 58.

Ništav je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 59.

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

- zaključenje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka	7 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- selidba u mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- elementarna nepogoda	5 radnih dana
- stručno školovanje	7 radnih dana
- davatelj krvi	2 radna dana
- ostale osobne potrebe	2 radna dana

Neplaćeni dopust

Članak 60.

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

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

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 61.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika, a osobito: održavati uređaje, alate, sredstva za rad, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnost radnika, sprečavati 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.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva za rad, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Članak 62.

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.

Članak 63.

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

Članak 64.

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

Članak 65.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 66.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće ugovore o radu.

Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovoga članka prestaje i sporazum iz istoga stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 67.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Članak 68.

Nakon proteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Poslodavac je dužna radnika iz stavka 1. ovoga članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

IX. PLAĆE

Članak 69.

Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima uređuju se pitanja plaća zaposlenih u Agenciji, mjerila i kriterij za raspodjelu plaća, rokovi isplate plaća, prava za naknadu plaće, prava na povećanu plaću, ograničenje prijeboja te zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću.

X. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 70.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na zakonsku i ugovornu zabranu utakmice neposredno se primjenjuju na radnike Poslodavca.

Upravno vijeće Poslodavca na prijedlog ravnatelja odrediti će poslove i radnike zaposlene na tim poslovima sa kojima će zaključiti ugovor o zabrani utakmice ako se ocijeni da za to postoji potreba.

Sadržaj ugovora o zabrani utakmice odobrava Upravno vijeće, a u ime Poslodavca sa radnikom zaključuje ga ravnatelj.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 71.

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

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

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 72.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

Ako je šteta mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 73.

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

Članak 74.

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

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 75.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnika navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 76.

Sporazumom o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Članak 77.

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

Članak 78.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan 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).

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

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

Članak 79.

Poslodavac i radnik imaju pravo otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede, obveza iz radnog odnosa ili zbog neke druge činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 80.

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, radniku će se omogućiti da iznese svoju obranu, osim u slučajevima kada postoje okolnosti koje ukazuju da to nije neophodno.

Članak 81.

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

Članak 82.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje osobno ili preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težini 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.

Članak 83.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog u stavku 1. ovoga članka.

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.

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

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće izostajati s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Članak 84.

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 85.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina se određuje u skladu sa Zakonom.

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

Članak 86.

Nakon prestanka radnog odnosa Poslodavac je dužan radniku vratiti sve njegove isprave, te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Osim ovih podataka, u potvrdi se ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 87.

O pravima i obvezama iz radnog odnosa za radnike zaposlene kod Poslodavca odluke u prvom stupnju donosi ravnatelj.

Protiv svake odluke ravnatelja, za koju radnik smatra da mu je povrijeđeno neko pravo, ima pravo u roku 15 dana od primitka takove odluke tražiti da Upravno vijeće Poslodavca odluči o zahtjevu radnika.

Odluka Upravnog vijeća je konačna.

Ako Upravno vijeće u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva radnika ne riješi njegov zahtjev, radnik ima pravo u daljnjem roku do 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 88.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa 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 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, smatra se da je dostava izvršena.

Članak 89.

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

Članak 90.

Odluke koje se uručuju radniku moraju imati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

IV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

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

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Hrvatske agencije za hranu od 31. listopada 2007. godine, a izmijenjenog Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Hrvatske agencije za hranu na 24 sjednici Upravnog vijeća održanoj 3. prosinca 2010. g odine.

Članak 92.

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

Klasa: 320-01/11-21/1

Urbroj: 3-M-6

U Zagrebu, 16. veljače 2011. godine


Predsjednik Upravnog vijeća
Stjepan Mikolčić, dipl. ing.

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Agencije dana 18. 2. 2011. godine, a stupio je na snagu 26. 2. 2011. godine.

U Osijeku, 26. veljače 2011. g.


Ravnateljica:
Dr. sc. Zorica Jurković