

Na temelju odredbe članka 26. i uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom provedenog u skladu s odredbom članka 27. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14) te članka 21. Statuta Muzeja moderne i suvremene umjetnosti Rijeka, Muzejsko vijeće Muzeja moderne i suvremene umjetnosti, na prijedlog ravnatelja, dana 21. veljače 2017. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Muzej moderne i suvremene umjetnosti kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Muzej) uređuje zasnivanje radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, radno vrijeme, odmore i dopuste, zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, plaću i druga materijalna prava radnika, prava i obveze iz radnog odnosa, postupanje u slučaju povrede obveze i prava iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu te druga pitanja u vezi s radom.

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na osobe oba spola.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve zaposlene u Muzeju ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drukčije uređena ugovorom o radu.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Ustrojstvo, način rada i rukovođenje, sistematizacija radnih mjesta, opis poslova i zadaća za pojedino radno mjesto, uvjeti i broj izvršitelja za pojedino radno mjesto te druga pitanja od važnosti za rad Muzeja uređuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, kojeg na prijedlog ravnatelja donosi Muzejsko vijeće.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Svaka osoba ravnopravno i pod jednakim uvjetima, u skladu sa Zakonom o radu, drugim propisima i općim aktima Muzeja zasniva radni odnos u Muzeju, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa i posebne uvjete za rad na određenim poslovima.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može zasnovati radni odnos u Muzeju pod uvjetima iz prethodnog stavka, ako su pritom ispunjeni i uvjeti propisani posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 6.

Radni odnos s novim radnicima zasniva se sukladno odredbama Zakona o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada te ovoga Pravilnika.

2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

Muzej je dužan prije zasnivanja radnog odnosa s radnicima tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

Osnivač je dužan pisano odgovoriti na zahtjev Muzeja za prethodnu suglasnost.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s radnikom, Muzej je dužan obavijestiti osnivača i sindikalnog povjerenika.

Članak 8.

Muzej zapošljava radnike putem natječaja koji se objavljuje na internetskim stranicama Muzeja te uz posredovanje Zavoda za zapošljavanje. Kada ravnatelj ocijeni da je to prijeko potrebno, kao i u slučajevima utvrđenim zakonom, Muzej će objaviti natječaj i u dnevnom tisku ili javnom glasilu Republike Hrvatske.

U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa i natječaju navodi se rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od 8 dana.

Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj u roku do 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

3. Prethodna provjera radnih i zdravstvenih sposobnosti radnika

Članak 9.

Prije donošenja odluke o odabiru, mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova koje bi kandidat trebao obavljati.

Provjeru sposobnosti vrši osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj, a o rezultatima provjere sastavlja zapisnik i dostavlja ga ravnatelju.

Članak 10.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se donijeti odluka o provjeri zdravstvene sposobnosti radnika, a obvezna je u slučaju kada se radi o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, troškove liječničkog pregleda snosi Muzej.

4. Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 11.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku s obveznim podacima utvrđenim Zakonom o radu.

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

Članak 12.

Umjesto odredbi o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe Pravilnika, kolektivnog ugovora ili Zakona o radu.

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

Članak 13.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu s kojim danom zasniva radni odnos i stječe prava i obveze iz radnog odnosa.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u opće akte Muzeja kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada i zaštita zdravlja i sigurnosti na radu.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu, odnosno drugim zakonima.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen.

6. Probni rad

Članak 15.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koji je opći uvjet niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 16.

Za vrijeme probnog rada radnika, ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana, a kojega imenuje ravnatelj.

U stručnom timu iz stavka 2. ovoga članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.

Ako stručni tim ocijeni da osoba na probnome radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog o prestanku rada ravnatelju, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Članak 17.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 dana.

Ako Muzej ne dostavi radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

7. Ugovor o radu pripravnika

Članak 18.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje je opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži srednjoškolsko obrazovanje,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako Muzej ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Članak 19.

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ako ni tada ne položi ispit, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu

Članak 20.

Muzej je obavezan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

U vezi sa stavkom 1. ovoga članka Muzej će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima te naravi posla koji se obavlja.

Muzej je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Članak 21.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao ravnatelj, odnosno drugo nadležno tijelo.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 22.

Muzej prikuplja i obrađuje osobne podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

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

Evidencija iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Članak 23.

Evidencija o radnicima Muzeja je evidencija o osobnim podacima radnika i podacima vezanim uz radni odnos, a sadrži podatke propisane pravilnikom kojim se propisuje sadržaj i način vođenja evidencije o radnicima, kako slijedi:

- 1) ime i prezime,
- 2) osobni identifikacijski broj,
- 3) spol,
- 4) dan, mjesec i godina rođenja,
- 5) mjesto rođenja, a ako je mjesto rođenja izvan Republike Hrvatske i podatak o državi rođenja,
- 6) državljanstvo,
- 7) prebivalište, odnosno boravište,
- 8) dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako je radnik stranac i ako ih je obavezan imati,
- 9) stručno obrazovanje te posebni ispiti, tečajevi i slično,
- 10) dan početka rada,
- 11) zanimanje, naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje radnik obavlja,
- 12) naznaka je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 13) naznaka da li se radi o ugovoru iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavaca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno,
- 14) vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,
- 15) trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen,
- 16) trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,

- 17) trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo,
- 18) naznaka radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako,
- 19) naznaka radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje,
- 20) mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 21) ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
- 22) mirovinski staž do početka rada kod poslodavca,
- 23) vrijeme mirovanja radnog odnosa,
- 24) dan prestanka radnog odnosa,
- 25) razlog prestanka radnog odnosa.

Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka, Muzej prikuplja i obrađuje i druge podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, a čije vođenje je propisano zakonom ili posebnim propisom (obavijest ili potvrda o trudnoći, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, invalidnost i sl.).

Članak 24.

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Muzej ili osoba koju za to posebno opunomoći ravnatelj.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 25.

Muzej je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, odnosno bilo kojem obliku diskriminacije.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno bilo kojeg oblika diskriminacije, ravnatelja, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik u obavljanju svojih poslova redovito dolazi u kontakt.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 26.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

Ravnatelj je dužan najkasnije u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako ravnatelj u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Muzej u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

U slučaju spora, teret dokazivanja je na Muzeju.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 27.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno

Radno vrijeme iznosi 8 sati dnevno. Subotom i nedjeljom radnik u pravilu ne radi.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike u Muzeju.

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

Plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres i sl.) radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Muzej o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 29.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 30.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Muzeja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Pisani zahtjev donosi ravnatelj.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da se prije početka prekovremenog rada radniku uruči pisani zahtjev, ravnatelj je dužan usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 31.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno..

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 32.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te ostali radnici navedeni u Zakonu o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Muzeju pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Raspored radnog vremena

Članak 33.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u 6 radnih dana.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj, uz obvezu savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom.

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

Ravnatelj je dužan organizirati vođenje evidencije o radnom vremenu.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti sukladno odredbama Zakona o radu.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 35.

Odmor u tijeku rada (stanka) u jednom danu traje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, stanke se ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Raspored stanke utvrđuje se od 12,00 do 12,30 sati.

2. Dnevni odmor

Članak 36.

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

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

3. Tjedni odmor

Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 36. ovoga Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. i 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana rada.

4. Godišnji odmor

Članak 38.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana:

1. **s obzirom na složenost poslova** koje radnik obavlja:

- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij 5 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS/VŠS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 4 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 3 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet SSS, VKV i KV 2 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet NSS, PKV 1 dan

2. **s obzirom na dužinu radnog staža:**

- od 1 do 3 godine 1 dan
- od 4 do 5 godina 2 dana
- od 6 do 10 godina 3 dana
- od 11 do 15 godina 4 dana
- od 16 do 20 godina 5 dana
- od 21 do 25 godina 6 dana
- od 26 do 30 godina 7 dana
- iznad 30 godina 8 dana

3. **s obzirom na radne uvjete:**

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

4. **s obzirom na posebne socijalne uvjete:**

- osobi s invaliditetom 3 dana
- roditelju djeteta s težim psihičkim ili fizičkim oštećenjima 2 dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 2 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 dana
- roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina 2 dana

5. **prema doprinosu u radu:**

- ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje 2 dana.

Članak 39.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, subote i nedjelje, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

Članak 40.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada u Muzeju.

5. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 41.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora iz članka 38. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa ima:

- radnik koji u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na puni godišnji odmor,
- radnik kojem prestaje radni odnos.

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

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

6. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 42.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu, prikupiti njihove prijedloge.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, najkasnije do 30. lipnja tekuće kalendarske godine.

Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora, radniku se dostavlja odluka o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

7. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 43.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Muzej drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja u pravilu najmanje 7, a iznimno 3 dana ranije.

8. Prenosnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 44.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 43. stavka 1. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Muzej nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

9. Prekid godišnjeg odmora

Članak 45.

Radniku se može odgoditi, odnosno, prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke ravnatelja.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljavanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnicu u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

10. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 46.

U slučaju prestanka ugovora o radu Muzej je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

11. Plaćeni dopust

Članak 47.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), u sljedećim slučajevima:

- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe i unuka	5 radnih dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i dr.	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana.

Članak 48.

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u članku 47. podstavku 1. ovoga Pravilnika, ali ne duže od 30 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 47. ovoga Pravilnika, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi odobrit će se po pisanom zahtjevu radnika dobrovoljnog darivatelja krvi i kada je to omogućeno procesom rada.

Članak 49.

Za vrijeme osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio Muzej ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

Članak 50.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 47. podstavka 4. i 7. ovoga Pravilnika (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada je radnik na godišnjem odmoru, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida. Po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 51.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 52.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 53.

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

12. Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti Muzeja, primjerice iz sljedećih razloga:

- učešća u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešća u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim programima,
- zbog drugih osobnih potreba.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 55.

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

VI. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 56.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Muzej ne može otkazati ugovor o radu.

1. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 57.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Muzej mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Muzej nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Muzej mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

U sporu između Muzeja i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponudeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

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

2. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 58.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom,

Muzej je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Muzej je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Muzej poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Muzej radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

U sporu između Muzeja i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

3. Pravo zaposlenja na poslovima s povoljnijim uvjetima rada

Članak 59.

Kada se tijekom radnikova radnoga vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu po bilo kojoj zakonskoj osnovi, osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

4. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 60.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 58. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu zakonom.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 58. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

5. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 61.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Muzej.

VII. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU, NAKNADA PLAĆE TE DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 62.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodatka na plaću.

1. Osnovna plaća

Članak 63.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika u Muzeju za radna mjesta s koeficijentom većim od 1,11 iznosi 4.509,90 kn. Na radnim mjestima s koeficijentima od 0,75 do 1,10 osnovica za izračun osnovne plaće jednaka je osnovici za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke te iznosi 4.747,26 kn, a u slučaju izmjene navedene osnovice sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za radnike u Muzeju.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta u Muzeju utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, na osnovu složenosti poslova, odgovornosti, značaju te naporima i uvjetima rada samog radnog mjesta.

Članak 64.

Radnik ima pravo na dodatak za prehranu u iznosu od 400,00 kuna bruto mjesečno. Dodatak za prehranu ne isplaćuje se u slučaju bolovanja na teret HZZO-a.

Članak 65.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 66.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

Muzej je dužan, najkasnije 15 dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.

Na radnikov zahtjev Muzej je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 67.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih za pojedino radno mjesto, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 5%.

Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih za pojedino radno mjesto, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 10%.

Radnici s navršenih 15 godina ukupnog radnog staža izuzimaju se od umanjenja koeficijenta iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 68.

Za izračun plaće pripravnika primjenjuje se 85% najnižeg koeficijenta stručne spreme za koju se pripravnik osposobljava.

Članak 69.

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom znanstvenom ili umjetničkom studiju pripadajući koeficijent radnika iz članka 63. ovoga Pravilnika uvećat će se, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen ili je u vezi s djelatnošću Muzeja, kako slijedi:

- za akademski naziv magistra znanosti ili umjetnosti stečen prema ranije važećim propisima 8%,
- za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti 15%.

Ako je akademski stupanj iz prethodnog stavka ovoga članka postignut u inozemstvu, radnik to dokazuje nostrificiranom svjedodžbom.

Članak 70.

U Muzeju nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

Članak 71.

Radniku koji zamjenjuje privremeno nenazočnog radnika duže od 5 radnih dana pripada osnovna plaća nenazočnog radnika, ako je to za njega povoljnije.

Radnik kojeg je ravnatelj ovlastio za zastupanje Muzeja u pravnom prometu u granicama njegovih ovlasti ima pravo na plaću ravnatelja, ukoliko obavljanje spomenutih poslova traje neprekidno duže od 30 dana.

2. Dodaci na plaću

Članak 72.

Osnovna plaća radnika, bez dodatka za prehranu, uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- | | |
|-----------------------|-----|
| - za rad noću | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |

- za rad nedjeljom	35%
- za smjenski rad	10%
- za dvokratni rad	10%
- za rad u posebnim uvjetima, što će ih u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu utvrditi ovlaštena tvrtka	10%.

Članak 73.

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane. Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada – sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Rad u smjenama podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Muzeja, koji radnik obavlja u prijedodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna. Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Radom u drugoj smjeni smatra se rad od 14,00 do 22,00 sata. Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni radnik ostvaruje samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni. Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni, ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Noćnim radom smatra se rad od 22,00 do 06,00 sati.

Dvokratni rad je onaj rad radnika koji radnik obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 1 sata. Dodatak na plaću za dvokratni rad pripada za onaj dan u kojem je radnik radio dvokratno.

Dodaci iz članka 72. ovoga Pravilnika međusobno se ne isključuju.

3. Naknada plaće

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Muzej,
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili ovim Pravilnikom.

Prigodom isplate naknade plaće Muzej će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Članak 75.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 95% od njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu od plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 76.

Naknada plaće utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio, osim u slučaju izračuna naknade plaće iz članka 74. stavka 1. podstavka 1. ovoga Pravilnika (godišnji odmor), kod koje radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja radnika u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

4. Druga materijalna prava radnika

4.1. Regres za godišnji odmor

Članak 77.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora i to u visini koja je određena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke.

Isplata regresa iz stavka 1. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno s isplatom plaće za mjesec svibanj za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor, odnosno po donošenju plana korištenja godišnjeg odmora.

Članak 78.

Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i ostali radnici.

Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 4 tjedna ima pravo na isplatu razmjernog iznosa regresa.

4.2. Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 79.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u ustanovama kulture Grada Rijeke za prethodnu godinu.

Članak 80.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema pozitivnim propisima o mirovinskom osiguranju može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određen mirovinski staž.

4.3. Jednokratna pomoć (potpora)

Članak 81.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini 1 osnovice (jednom godišnje),
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini 2 osnovice (jednom godišnje),
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini 1 osnovice (jednom godišnje),
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini 1 osnovice (jednom godišnje)
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode u visini 1 osnovice,
- za rođenje djeteta, u visini 1 osnovice.

Pravo iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i radnikova djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

Ako su oba roditelja zaposlenici ustanova kulture Grada Rijeke, pomoć (potpora) iz stavka 1. podstavka 6. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini osnovice koja je utvrđena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke odnosno 5.000,00 kuna bruto. U slučaju izmjene osnovice za izračun pomoći za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za pomoći (potpore) radnicima u Muzeju.

Članak 82.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć (potporu) u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini 5 osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini 3 osnovice i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini 1 osnovice.

Osnovica iz prethodnih stavaka ovoga članka određuje se u visini osnovice koja je utvrđena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke odnosno 5.000,00 kuna bruto. U slučaju izmjene osnovice za izračun pomoći obitelji službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za pomoći obitelji radnika u Muzeju.

4.4. Naknada troškova na službenom putu

Članak 83.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to utvrđeno za tijela državne vlasti.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Puna dnevnicu pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

Ako je radniku na službenom putovanju u zemlji osiguran smještaj na bazi punog pansiona (doručak, ručak i večera) pripada mu 30% dnevnice, a ukoliko mu je osiguran smještaj na bazi polupansiona (doručak, ručak ili večera) pripada mu 50% dnevnice.

Ostvareni rad na gostovanju smatra se kao rad proveden u ustanovi, s tim da se vrijeme provedeno na putovanju do mjesta gostovanja i natrag ne smatra radom.

Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu.

Pri povratku sa službenog putovanja, a najkasnije u roku od 3 dana, radnik podnosi putni nalog na obračun.

Članak 84.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini iznosa utvrđenog posebnim propisom na koji se na plaća porez.

4.5. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 85.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne, odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno.

Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Radnik koji je na bolovanju do 42 dana ostvaruje pravo na troškove prijevoza.

4.6. Jubilarna nagrada

Članak 86.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti ukupni rad u Muzeju kada navrši:

10 godina radnoga staža,

15 godina radnoga staža,

20 godina radnoga staža,

25 godina radnoga staža,

30 godina radnoga staža,

35 godina radnoga staža,

40 godina radnoga staža,

u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, u visini koja je utvrđena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke. U slučaju izmjene visine jubilarne nagrade za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i visina jubilarne nagrade za radnike u Muzeju.

4.7. Dar djeci

Članak 87.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti, kao i djetetu koje u tekućoj godini navršši 15 godina života isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisom.

Ako su oba roditelja zaposlena u ustanovama kulture Grada Rijeke, poklon iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji utvrđuju porez na dohodak.

4.8. Božićnica

Članak 88.

Radniku pripada godišnja nagrada za Božićne blagdane u visini koja je određena službenicima i namještenicima upravnih tijela Grada Rijeke, a isplaćuje se u mjesecu prosincu.

Pravo na isplatu godišnje nagrade iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je na radu u Muzeju, odnosno ustanovama kulture Grada Rijeke proveo 12 mjeseci u tekućoj godini.

Radnik koji je na radu proveo manje od 12 mjeseci u tekućoj godini ili mu je radni odnos u tekućoj godini prestao iz opravdanog razloga, ima pravo na isplatu razmjernog dijela godišnje nagrade.

Za izračun razmjernog dijela godišnje nagrade uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa godišnje nagrade za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

4.9. Dar u naravi

Članak 89.

Radnik ima pravo na dar u naravi jedan puta godišnje u iznosu koji je određen za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke.

4.10. Osiguranje

Članak 90.

Za vrijeme rada, kao i u slobodnom vremenu, radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

4.11. Naknada za izum i tehničko unaprijeđenje

Članak 91.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje. Naknada može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela u ostvarenom učinku izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji Muzej ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i Muzej sklopit će poseban ugovor.

VIII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

Prije stupanja radnika na rad Muzej je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

1. Obveze poslodavca

Članak 93.

Muzej je obavezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, ovoga Pravilnika, ugovora o radu i ostalih pravnih propisa.

2. Obveze radnika

Članak 94.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu s kojim danom zasniva radni odnos i stječe prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 95.

Radnik na radu i u vezi s radom ima naročito sljedeće radne obveze:

1. da osobno, uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
2. da izvršava naloge ravnatelja i neposrednog nadređenog,
3. da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
4. da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada odmah obavijesti ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
5. da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,
6. da se na radu pristojno ponaša,
7. da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima,
8. da čuva imovinu Muzeja i poduzima mjere za njenu zaštitu,
9. da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
10. da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu Muzeja,
11. da štiti i unapređuje ugled Muzeja,
12. da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
13. da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
14. da poštuje pravila Muzeja.

Poslovnom tajnom iz stavka 1. točke 12. ovoga članka smatra se naročito:

- tijekom pregovaranja prilikom otkupa umjetnina i svako drugo financijsko poslovanje do konačne odluke i službene objave,
- tijekom donošenja strateških odluka do njihove objave,
- sve informacije koje se odnose na sigurnost i čuvanje umjetnina unutar muzejskih zbirki,
- osobni podaci o radnicima kojima raspolaže radnik prema Zakonu o radu.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proizlaze iz zakona, drugih propisa i općih akata Muzeja.

Članak 96.

Radnik je dužan što je moguće prije, obavijestiti Muzej o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 97.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz članka 96. stavka 1. ovoga Pravilnika, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

IX. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

1.1. Povreda obveze iz radnog odnosa

Članak 98.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Muzeju, dužan je štetu naknaditi. Štetom se smatra svako umanjeno vrijednosti imovine muzeja, umanjeno dobiti kao i šteta koju je Muzej nadoknadio trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom te nematerijalna šteta utvrđena u paušalnom iznosu.

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 naknađuju u jednakim dijelovima.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Svaki radnik u Muzeju obavezan je prijaviti prouzrokovanu štetu odmah ravnatelju.

Članak 99.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn ako je prouzrokovana lakšom povredom obveze iz radnog odnosa i to naročito:

- učestalim zakašnjanjem na posao ili ranijim odlaskom s posla,
- napuštanjem radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanog razloga,
- neurednim čuvanjem spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
- neopravdanim izostankom s rada jedan dan,
- neobavješćivanjem Muzeja o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanog razloga,
- nedoličnim ponašanjem na radnom mjestu,
- odbijanjem izvršenja radnog naloga.

Članak 100.

Za teške povrede obveze iz radnog odnosa ravnatelj će, sukladno Zakonu o radu, radniku otkazati ugovor o radu (redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu).

1.2. Pisano upozorenje

Članak 101.

Ravnatelj će radnika pisanim putem upozoriti na nastanak lakše povrede obveze iz radnog odnosa te, ukoliko je to moguće, na poduzimanje radnji u određenom roku za otklanjanje štete, bez naknade štete u paušalnom iznosu iz članka 99. ovoga Pravilnika.

2. Odgovornost Muzeja

Članak 102.

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

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

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

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Muzej i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Muzeja,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,

7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazumni prestanak ugovora o radu

Članak 104.

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
 - datum prestanka ugovora o radu.
- Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 105.

Ugovor o radu mogu otkazati i Muzej i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 106.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 107.

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

Odredba stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na otkaz ako Muzej zapošljava manje od 20 radnika.

Kada je Muzej poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Muzej je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 108.

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

3.2. Izvanredni otkaz

Članak 109.

Muzej i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno 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 ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 110.

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

3.3. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 111.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Muzeja zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovoga Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

3.4. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 112.

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

3.5. Postupak prije otkazivanja

Članak 113.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Muzej je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Muzeja da to učini.

Članak 114.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Muzej je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu (pisano ili usmeno na zapisnik), osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Muzeja da to učini.

3.6. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 115.

Muzej može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Muzeja,
- nedopuštenog korištenja sredstava Muzeja,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja, odnosno mobbinga,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Muzej može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 116.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Muzej mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

5. Otkazni rok

Članak 117.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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 prema posebnom propisu te

za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani, kao i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 118.

Muzej može otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu.

Muzej nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

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. ovoga članka.

Članak 119.

Kada ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

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

6. Otpremnina

Članak 120.

Radnik kojem Muzej otkazuje ugovor o radu nakon 2 godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca koja su prethodila prestanku radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu neprekidnog staža kod istog poslodavca.

Stajem kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Rijeka.

7. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 121.

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Muzej otkaze ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Muzeja, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Muzej, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 124. stavka 1. ovoga Pravilnika teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Muzej, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 122.

Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku na njegovom radnom mjestu, uz dostavnicu s datumom uručenja koju potpisuje radnik.

1. Dostava odluke

Članak 123.

Ako radnik odbije primiti odluku iz članka 122. ovoga Pravilnika, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Muzeja.

Dan isticanja odluke iz stavka 1. ovoga članka na oglasnoj ploči Muzeja smatra se danom uručenja te odluke radniku.

Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, odluka iz članka 122. dostavit će mu se preporučenom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju prijavljenu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismeno, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismeno.

Ako se preporučeno pismeno vrati zbog netočne adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Muzeja uz naznaku datuma stavljanja te će se smatrati da je odluka istekom posljednjeg dana roka od 5 dana dostavljena radniku.

2. Zahtjev za zaštitu prava radnika

Članak 124.

Radnik koji smatra da mu je Muzej povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Muzeja ostvarenje toga prava.

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

Članak 125.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, ravnatelj Muzeja će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 126.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen dana 7. veljače 2015. godine, kao i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 127.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Muzeja.

Članak 128.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan odredbama Zakona o radu koje uređuju njegovo donošenje.

Broj: 132/17-01/02



Predsjednik Muzejskog vijeća
Igor Eškinja

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Muzeja dana 21. veljače 2017. godine te je stupio na snagu dana 1. ožujka 2017. godine.



Ravnatelj
Slaven Tolj

Sukladno člancima 27. i 150. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14) Muzej se je savjetovao sa sindikalnim povjerenikom prije donošenja ovoga Pravilnika.



Sindikalni povjerenik
Ivo Matulić

