



PRAVILNIK O RADU

Osijek, travanj 2019.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14), te članka 36. Statuta Muzeja Slavonije (u dalnjem tekstu: Statut), a nakon savjetovanja sukladno članku 150. Zakona o radu, ravnatelj Denis Detling, prof. dana 30. travnja 2019. donio je

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

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) u Muzeju Slavonije (u nastavku teksta: Muzej) uređuju radni odnosi, primjerice:

- zasnivanje radnog odnosa
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva zaposlenika
- zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici
- naknada štete
- prestanak ugovora o radu
- povrede obveza iz radnog odnosa
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju i
- druga važna pitanja u svezi s radom.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednak na muški i ženski rod.

(3) Zaposlenik, radnik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično (u dalnjem tekstu: zaposlenik) u smislu Pravilnika fizička je osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Muzej.

Članak 2.

(1) U radnom odnosu Muzej i zaposlenik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika.

(2) Prije stupanja zaposlenika na rad Muzej je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikidan način učiniti dostupnima zaposlenicima.

(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Muzeja ili ovim Pravilnikom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznoga prava.

(5) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Muzeja ili zakonom primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

- (1) Muzej je dužan voditi evidenciju o zaposlenicima koji su u njemu zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu.
- (3) Muzej je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 4.

- (1) Zaposleniku koji je u radnom odnosu Muzej je obvezan dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan, prema uputama koje Muzej daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Muzej ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenika.
- (3) Muzej je dužan osigurati zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (5) Muzej je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ako Muzej sa zaposlenikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Muzeja, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu, osim ako Muzej ne dokaže suprotno.
- (3) Na institut ustupanja zaposlenika primjenjuju se u cijelosti odredbe Zakona o radu koje uređuju ovu materiju.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drugčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno, sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Muzej s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovoga Pravilnika mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna, ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 8.

- (1) Muzej je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s Muzejom ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako u Muzeju nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Muzej je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Muzej nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Muzej je zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Muzej je dužan obavijestiti zaposlenike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti zaposlenici mogli u Muzeju sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Muzej je dužan prije početka rada zaposleniku izdati pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(4) Ako Muzej prije početka rada ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Muzej je dužan zaposleniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 10.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovoga Pravilnika, mora sadržavati podatke o

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno boravištu
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koju se zaposlenik zapošjava ili kratak popis ili opis poslova
- danu početku rada
- očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno Muzej, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1., točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 11.

- (1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.
- (2) Poslovna sposobnost maloljetnika, uvjeti za sklapanje ugovora o radu s maloljetnikom, poslovi na kojima ne smije raditi te nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima utvrđeni su Zakonom o radu.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

- (1) Ako su Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza zaposlenika o obavještavanju Muzeja o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 13.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa zaposlenik je dužan obavijestiti Muzej o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Muzej može uputiti zaposlenika na lječnički pregled.
- (3) Troškove lječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Muzej.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 14.

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Muzej ne smije tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 15.

- (1) Muzej je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Muzej je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla koji zaposlenik obavlja.
- (3) Muzej je dužan ospособiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprečava nastanak nesreća.

Članak 16.

- (1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Muzej mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.
- (3) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to ravnatelj posebno opunomoći.
- (4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (6) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (7) Osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabрана nejednakog postupanja, zaštita trudnice, prepostavka rada u punom random vremenu i korištenje roditeljnih i roditeljskih prava

Članak 17.

- (1) Muzej ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Muzej ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako zaposlenica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 18.

- (1) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Muzej je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) U sporu između Muzeja i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, odgovarajući.
- (3) Ako Muzej nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- (4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
- (5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

Članak 19.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditelnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smarat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 20.

Rodiljna i roditeljska prava zaposlenik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza, pravo zaposlenika na izvanredni otkaz i pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove

Članak 21.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditelnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Muzej ne smije otazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza Muzeju bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako zaposlenik u roku od 15 (petnaest) dana od

dostave otkaza obavijesti Muzej o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 22.

- (1) Zaposlenik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (2) Na način iz stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 (petnaest) dana prije dana na koji je zaposlenik dužan vratiti se na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 23.

- (1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava u roku od mjesec dana od dana kada je Muzej obavijestio o prestanku korištenja toga prava.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Muzej 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.
- (3) Zaposlenik 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 na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 24.

- (1) Zaposlenik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Muzej o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je zaposleniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga zaposlenik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 25.

Zaposleniku 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.

Članak 26.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest, ne smije štetno utjecati na napredovanje zaposlenika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 27.

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

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik 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 zaposlenik prethodno radio.

(3) Ako Muzej nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Muzej mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

(4) U sporu između Muzeja i zaposlenika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Zaposlenik 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.

Članak 28.

(1) Ako kod zaposlenika 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 zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka Muzej je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Muzej poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može zaposleniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je zaposlenik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem

ovlaštenog tijela, Muzej zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

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

(5) Ako sindikalni povjerenik uskrsati suglasnost na otkaz zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 29.

(1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Muzej ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 28. ovoga Pravilnika ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

(2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 28. ovoga Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 30.

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

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 31.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij; i
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste 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.

(3) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje 10 (deset) dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.

(4) Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisnom obliku i obrazložen.

(5) Ako poslodavac zaposleniku otkaz iz stavka 4. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatraće se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Članak 32.

- (1) Muzej je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada Muzej je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 33.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošjava u zanimanju za koje se školovala Muzej može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 34.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad provodi se u skladu s kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Članak 35.

- (1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najviše:
 - 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
 - 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste; i
 - 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.
- (2) Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik sposobio za samostalan rad.
- (3) Pripravnik nakon osposobljavanja polaze stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (4) Troškove prvog polaganja stručnog ispita pripravnika i osobe na stručnom osposobljavanju snosi Muzej.
- (5) Troškove polaganja stručnog ispita iz drugih i inih pokušaja snose polagači ispita.
- (6) Ako pripravnik u trećem pokušaju ne položi stručni ispit Muzej mu može redovito otkazati ugovor o radu.

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 36.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je zaposlenik obvezan obavljati poslove na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Muzej.

Puno radno vrijeme

Članak 37.

- (1) Puno je radno vrijeme zaposlenika 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 (osam) sati tjedno, odnosno do 180 (sto osamdeset) sati godišnje, samo ako je Muzej zaposleniku za takav rad dao pisano suglasnost.
- (3) Tjedno radno vrijeme zaposlenika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

- (1) Nepuno je radno vrijeme zaposlenika svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (3) Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 (osam) sati tjedno, odnosno do 180 (sto osamdeset) sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu zaposleniku za takav rad dali pisano suglasnost.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme zaposlenik je dužan obavijestiti Muzej o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Muzejom, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrati će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (7) Muzej je dužan razmotriti zahtjev zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme kao i zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 39.

- (1) Muzej je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu za nepuno radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s Muzejom s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako u Muzeju nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Muzej je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su

utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Muzej nisu uređeni uvjeti rad na način iz stavka 2. ovoga članka, Muzej je zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Muzej je dužan zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

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

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

(3) Zaposlenik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da zaposlenik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremen rad

Članak 41.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da Muzej prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni je zahtjev Muzej dužan pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremen rad naložen.

(3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

(4) Prekovremen rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoren kolektivnim ugovorom, a ni tada ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina života, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca te zaposlenik iz članka 38., stavka 2. i članka 39., stavka 3. ovoga Pravilnika mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Muzeju pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 42.

(1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena utvrđuje se posebnom pisanim odlukom koju donosi ravnatelj uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

(2) Muzej mora obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjeđan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom zaposlenika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti na način da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 (dvanaest) 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.

(2) Preraspodjela radnog vremena vrši se sukladno Zakonu o radu.

Zaštita posebno osjetljivih skupina zaposlenika

Članak 44.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 (osam) sati tijekom razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata.

(2) Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine života i samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina života mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Muzeju pisanu izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Rad u smjenama

Članak 45.

(1) Rad u smjenama organizacija je rada kod koje dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, a može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski zaposlenik je zaposlenik koji u Muzeju, ako je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 46.

(1) Zaposlenik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta neprekidno.

(3) Zaposlenik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod 2 (dva) ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje 6 (šest), odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 47.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 48.

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga Pravilnika.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (četrdeset osam) sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka zaposlenik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako zaposlenik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu i zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) Iznimno, zaposlenicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1.

ovoga članka pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, a kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 49.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Članak 50.

(1) Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor iz članka 49. ovog Pravilnika od najmanje 4 (četiri) tjedna.

(2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 (dvadeset) dana dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

A. S obzirom na složenost poslova

- radna mjesta I. vrste	4 dana
- radna mjesta II. vrste	3 dana
- radna mjesta III. vrste	2 dana
- radna mjesta IV. vrste	1 dan

B. S obzirom na dužinu radnog staža

- od 5 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 16 do 25 godina radnog staža	4 dana
- od 26 do 35 godina radnog staža	5 dana
- preko 35 godina radnog staža	6 dana

C. S obzirom na socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan	
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	2 dana
- samohranom roditelju	1 dan

D. S obzirom na rezultate rada:

- ako zaposlenik ostvaruje natprosječne rezultate rada	2 dana
--	--------

(3) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom te subote sukladno rasporedu radnog vremena iz članka 4. Granskog kolektivnog ugovora.

(4) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

(5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora je najviše 30 (trideset) radnih dana.

Članak 51.

- (1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz članka 50., stavka 4. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 50., stavaka 1., 2. i 3. ovoga Pravilnika, zaposlenik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarSKU godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.
- (3) Ako je Muzej zaposleniku iz stavka 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od zaposlenika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 52.

- (1) Godišnji odmor iz članka 50. i 51. ovoga Pravilnika zaposleniku se utvrđuje brojem radnih dana, ovisno o zaposlenikovu tijednom rasporedu radnog vremena.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena zaposlenik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- (4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 51., stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (5) Kada zaposleniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 53.

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

Članak 54.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesечne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 55.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu Muzej je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 56.

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

Članak 57.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Zaposlenik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Zaposlenik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) 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 zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik 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, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 58.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje svojom odlukom ravnatelj u skladu s kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

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

(4) Muzej mora zaposlenika najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(5) Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Muzej najmanje 2 (dva) dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi od strane Muzeja to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 59.

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe.

(2) Zaposlenik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od deset (10) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za

- sklapanje braka	5 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 dana
- smrt bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, mačehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka	5 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja bračnog druga	2 dana
- selidbu u istom mjestu stanovanja	2 dana
- selidbu u drugo mjesto stanovanja	4 dana
- elementarne nepogode	5 dana
- teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja	3 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana

(3) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(4) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.

(5) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(6) Zaposlenik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na 2 (dva) plaćena slobodna dana zasebno i neovisno o broju dana i vremenu korištenja plaćenog dopusta tijekom godine.

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 60.

(1) Muzej je dužan zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.

(2) Muzej je dužan isplatiti jednaku plaću zaposlenici i zaposleniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

(3) U smislu stavka 2. ovoga članka dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi moglo jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

- je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti
- je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna spremna, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(4) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Muzej izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog propisa isplaćuje zaposlenici ili zaposleniku za obavljeni rad.

(5) Odredba je posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugoga propisa protivna stavku 1. ovoga članka ništetna.

Ispłata plaće i naknade plaće

Članak 61.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do 15 (petnaestog) dana u idućem mjesecu.
- (4) Plaća i naknada plaće su, u smislu Zakona o radu i ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Ispраве о plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 62.

- (1) Muzej je dužan najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Muzej koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine zaposleniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.
- (3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka ovršne su isprave.

Povećana plaća i dodatak za uspješnost u radu

Članak 63.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremen rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi zaposlenik ima pravo na povećanu plaću sukladno kolektivnom ugovoru.

(2) Za natprosječne rezultate u radu, radnik može svake godine ostvariti dodatak za uspješnost u radu. Iznos dodatka uspješnosti na radu definiran je u Pravilniku o uvjetima, kriterijima i načinu korištenja vlastitih prihoda ostvarenih od obavljanja osnovne i ostale djelatnosti Muzeja. Odluku o isplati dodatka za uspješnost u radu donosi ravnatelj temeljem uvida u cjeloviti rad radnika u protekloj godini, kvalitetu izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema ostalim radnicima i strankama. Odluku o isplati dodatka za uspješnost u radu za rad ravnatelja donosi Upravno vijeće Muzeja.

Naknada plaće

Članak 64.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu zaposlenik ima pravo na naknadu plaće.
(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Muzeja.
(3) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Muzeja ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik nije odgovoran.
(4) Zaposlenik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.
(5) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drugčije određeno, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Zabранa prijeboja

Članak 65.

(1) Muzej ne smije bez suglasnosti zaposlenika svoje potraživanje prema zaposleniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
(2) Zaposlenik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 66.

Plaća ili naknada plaće zaposlenika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

AUTORSKA PRAVA, IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Članak 67.

- (1) Autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu označava djelo koje za vrijeme trajanja radnog odnosa stvori autor – zaposlenik izvršavajući svoje obveze ili po uputama Poslodavca.
- (2) Autorska prava za autorska djela nastala za vrijeme trajanja radnog odnosa iz prethodnog stavka pripadaju Poslodavcu u cijelosti, uz izuzetak moralnih prava, pa time i neograničeno isključivo pravo na iskorištavanje autorskog djela, bez naknade.
- (3) Zaposlenik je dužan obavijestiti Muzej o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (4) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Muzeja.
- (5) Izum iz stavka 3. ovoga članka pripada Muzeju, a zaposlenik ima pravo na naknadu. Naknada mora biti razmjerna učinku koji Muzej ima od izuma ili tehničkog unaprjeđenja odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmnje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka. O naknadi zaposlenik i muzej zaključit će posebni ugovor.

Članak 68.

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Muzeja, zaposlenik je dužan obavijestiti Muzej te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
- (2) Muzej je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 69.

- (1) Ako Muzej prihvati primjeniti tehničko unapređenje koje je predložio zaposlenik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 70.

- (1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja Muzeja za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Muzej (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Muzej može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- (3) Pravo Muzeja iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od 3 (tri) mjeseca od dana kada je Muzej saznao za sklapanje posla, odnosno 5 (pet) godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Muzej znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtjevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Muzej može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 71.

(1) Muzej i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu zaposlenik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Muzejom te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Muzejom (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od 2 (dvije) godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje zaposlenika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa Muzeja ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese Muzeja, nerazmјerno ograničava rad i napredovanje zaposlenika.

(6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ništetan je ako ga sklopi maloljetnik ili zaposlenik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati Muzej.

Članak 72.

(1) Ako Zakonom o radu za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je Muzej ugovorom preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Muzej je dužan isplatiti zaposleniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće zaposlenika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmјerno umanjiti.

Članak 73.

(1) Ako zaposlenik otkaže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je Muzej teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu zaposlenik pisano izjaví da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

(2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada Muzej otkaže ugovor o radu, a nema za to zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od 15 (petnaest) dana od otkaza ugovora obavijesti zaposlenika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 77. ovoga Pravilnika.

Članak 74.

(1) Muzej može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti zaposlenika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka Muzej nije u obvezi plaćati naknadu iz članka 77. ovoga Pravilnika nakon isteka roka od 3 (tri) mjeseca od dana dostave zaposleniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Članak 75.

(1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

(2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Muzej može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Muzej ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora zaposlenik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

NAKNADA ŠTETE

Članak 76.

(1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakoga zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 77.

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

(2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili općim aktom.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Muzej može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 78.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Muzej, dužan je Muzeju nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 79.

Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Muzeja mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od dužnosti naknade štete.

Članak 80.

- (1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Muzej je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Muzej uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 81.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću zaposlenika
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 3) kada zaposlenik navrši 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se Muzej i zaposlenik drukčije ne dogovore
- 4) sporazumom zaposlenika i Muzeja
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 6) otkazom
- 7) odlukom nadležnog suda.

Članak 82.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Članak 83.

Muzej i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 84.

(1) 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 organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem zaposlenika) ili
- ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu Muzej mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.
- (3) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (4) Muzej koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku ne smije 6 (šest) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.
- (5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Muzej je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 85.

- (1) Muzej i zaposlenik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaze ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 86.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Muzeja zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje zaposlenika 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.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 87.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 88.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika Muzej je dužan zaposlenika 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.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika Muzej je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Muzeja da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 89.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Muzej mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 90.

- (1) Otkazni rok počinje teći s danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog popusta, 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 državljanina u obrani.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg je Muzej u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drugčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 91.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni je rok najmanje:

- 2 (dva) tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu u Muzeju proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana ako je zaposlenik u radnom odnosu u Muzeju proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu u Muzeju proveo neprekidno dvije godine
- 2 (dva) mjeseca ako je zaposlenik u radnom odnosu u Muzeju proveo neprekidno pet godina
- 2 (dva) mjeseca i 2 (dva) tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu u Muzeju proveo neprekidno deset godina te
- 3 (tri) mjeseca ako je zaposlenik u radnom odnosu u Muzeju proveo neprekidno 20 (dvadeset) godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je u Muzeju proveo u radnom odnosu neprekidno 20 (dvadeset) godina povećava se za 2 (dva) tjedna ako je zaposlenik navršio 50 (pedeset) godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 (pedeset pet) godina života.

(3) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem zaposlenika) utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada Muzej je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 (četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlenika nego za Muzej od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, a za slučaj kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 92.

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

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

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se mora izjasniti u roku koji odredi Muzej, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za sudsку zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu o radu teče od dana kada se zaposlenik 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 zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 93.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz Muzeja nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje zaposlenika na posao.
- (2) Zaposlenik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 94.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz Muzeja nije dopušten, a zaposleniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev zaposlenika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesecnih plaća toga zaposlenika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.
- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Muzeja ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.
- (3) Muzej i zaposlenik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Otpremnina

Članak 95.

- (1) Zaposlenik kojem Muzej otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Muzeju.
- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesecne plaće koju je zaposlenik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u Muzeju.
- (3) Ako Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesecnih plaća koje je zaposlenik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 96.

(1) Muzej je dužan u roku od 8 (osam) dana na zahtjev zaposlenika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Muzej je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Muzej u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi zaposleniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 97.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Članak 98.

(1) Lakše su povrede radnih obveza one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

(2) Lakše su povrede radnih obveza primjerice:

- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla
- neobavještavanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju
- nebriga o sredstvima za rad koja su zaposleniku povjerena u obavljanju posla
- odbijanje suradnje s drugim zaposlenicima u zajedničkom izvršenju posla
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja
- sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama Zakona o radu, ovog Pravilnika, drugih akata Muzeja ili ugovora o radu, a koja zbog svoje naravi nisu takva da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Članak 99.

(1) Teške su povrede radnih obveza primjerice:

- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Muzeja
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi

- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su zaposleniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu
- odavanje poslovne tajne
- neopravdani izostanak s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Muzeja
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Muzeja od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rasne, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orientacije zaposlenika
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 2 (dvije) godine
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena
- kršenje radne discipline koje omota postupak rada ili međusobne odnose zaposlenika
- sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama Zakona o radu, ovog Pravilnika, drugih akata Muzeja i ugovora o radu, a posljedice su ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Muzeju, okrnjenje ugleda ili ometanje postupka rada.

(2) Teške povrede iz stavka 1. ovoga članka mogu dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOŠA

Članak 100.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

Članak 101.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 100. ovoga Pravilnika primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom.

Članak 102.

- (1) Zaposlenik koji smatra da mu je Muzej povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Muzeja ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Muzej u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u dalnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od 15 (petnaest) dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika iz članka 104. ovog Pravilnika.
- (6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležni sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, jest sud nadležan za radne sporove.

Članak 103.

- (1) Muzej je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva zaposlenika i zabranu diskriminacije.
- (2) Muzej ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (3) Ako Muzej u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Muzej zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Muzej u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.
- (5) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3. i 4. ovoga članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je radio.
- (6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Muzej može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.
- (7) Svi su podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni.
- (8) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (9) Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 104.

- (1) U slučaju spora iz radnog odnosa teret je dokazivanja na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.
- (2) U slučaju spora oko stavljanja zaposlenika u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika radi obraćanja zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti u dobroj vjeri, a što je dovelo do

povrede nekog od prava zaposlenika iz radnog odnosa, ako zaposlenik učini vjerljivim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na Muzej koji mora dokazati da zaposlenika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu teret je dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u Muzeju ako je ugovor o radu otkazao Muzej, a na zaposleniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako Muzej ne vodi evidenciju na način propisan ovim Pravilnikom, teret je dokazivanja radnog vremena u Muzeju.

Suglasnosti sindikata s odlukom Muzeja

Članak 105.

(1) Ako je Muzej zatražio suglasnost sindikata/sindikalnog povjerenika za svoju odluku, njegova je dužnost, u roku 8 (osam) dana od dostave zahtjeva Muzeja, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti ako Zakonom o radu za pojedini slučaj nije drugčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka sindikat/sindikalni povjerenik ne dostavi Muzeju svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Muzeja.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 106.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za 5 (pet) godina.

Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju

Članak 107.

(1) Zaposlenici Muzeja imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

(2) U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Muzeja te o radu muzeja, moraju se najmanje 2 (dva) puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika svih zaposlenika Muzeja koje saziva sindikalni povjerenik s pravima i ovlastima radničkog vijeća ili ravnatelj, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Na sva pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu regulirana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te drugih općih akata Muzeja.

Članak 109.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu od 07. kolovoza 2015. godine.

Članak 110.

Za ovaj je Pravilnik pribavljena suglasnost Ministarstva kulture Republike Hrvatske, osnivača Muzeja Slavonije (KLASA:612-05/19-01/0015; URBROJ:532-06-01-01/5-19-3, Zagreb, 12. travnja 2019.)

Članak 111.

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



Ur.broj:103 /2019.

Dana 12. travnja 2019. godine Upravno vijeće Muzeja Slavonije dalo je suglasnost na ovaj Pravilnik.

Dana, 30. travnja 2019. godine sindikalni povjerenik Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi Sindikalne podružnice Muzeja Slavonije, s pravima i obvezama radničkog vijeća, Branislav Miličić dao je suglasnost na ovaj Pravilnik.

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Muzeja dana 30. travnja 2019. godine, te stupa na snagu 7. svibnja 2019. godine.





REPUBLIKA HRVATSKA
MINISTARSTVO KULTURE
KLASA: 612-05/19-01/0015
URBROJ: 532-06-01-01/5-19-3
Zagreb, 12. travnja 2019.

MUZEJ SLAVONIJE	
OSIJEK	
PRIMLJENO: DNE 12.4.2019	
BROJ	PRILOZI
94	

MUZEJ SLAVONIJE
Trg Sv. Trojstva 6
31 000 Osijek

n/r gosp. Denisa Deitlinga, ravnatelja

PREDMET: Pravilnik o radu
– prethodna suglasnost, daje se

Na temelju članka 17. stavka 6. Granskog kolektivnog ugovora za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna („Narodne novine“ broj 46/18), daje se

prethodna suglasnost na Pravilnik o radu

koji je ravnatelj Muzeja Slavonije dostavio Ministarstvu kulture 11. travnja 2019. godine.



Na znanje:

1. Sektor za normativne i upravno-pravne poslove, o v d j e
2. Pismohrana, o v d j e

Barbara Đurić

From: Branislav Miličić [branislav.milicic@mso.hr]
Sent: 30. travnja 2019. 14:56
To: Barbara Đurić
Subject: PRAVILNIK O RADU

Kao sindikalni povjerenik Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi Sindikalne podružnice Muzeja Slavonije, s pravima i obvezama radničkoga vijeća, obavještavam Vas da vremenskom roku od 8 dana, nije niti na jedan način bilo primjedbi ili sugestija na Pravilnik o radu MSO, od strane zaposlenika.

Sukladno tome za Pravilnik o radu imate suglasnost i može se nastaviti zakonom propisana procedura.

Srdačno

mr.sc. Branislav Miličić
sindikalni povjerenik HSDK Sindikalne podružnice Muzeja Slavonije
Voditelj Numizmatičkog odjela /Head of Numismatics Department
Muzej Slavonije / Museum of Slavonia
Trg Svetog Trojstva 6
31000 Osijek
Hrvatska / Croatia
+38531/628446

