

Povijesni muzej Istre – Museo storico dell'Istria
Pula, Gradinski uspon 6

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

Pula, lipanj 2010.

Temeljem članka 125. i 126. Zakona o radu (NN 149/09), članka 120. Kolektivnog ugovora te članka 64. i 67. Statuta Povijesnog muzeja Istre-Museo storico dell'Istria, Upravno vijeće Povijesnoga muzeja Istre – Museo storico dell'Istria, na prijedlog ravnatelja, po pribavljenom mišljenju Stručnoga vijeća, dana 18. lipnja 2010. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik), Povijesni muzej Istre – Museo storico dell'Istria (u daljnjem tekstu: Poslodavac), uređuje uvjete rada, sklapanje ugovora o radu, stručno osposobljavanje za rad, stručno usavršavanje, radno vrijeme, odmore i dopuste, zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika te zabranu diskriminacije, zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, plaće, dodatke na plaće i naknade, ostala materijalna prava radnika, naknade štete, prestanak ugovora o radu, organizaciju rada i pravila o redu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, sudjelovanje radnika u odlučivanju, djelovanje i uvjete sindikalnog rada te druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na rukovodne osobe i ostale radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim te skraćenim radnim vremenom, koji obavljaju poslove u prostorijama Poslodavca, na drugom radnom mjestu ili kod kuće, kao i na radnike na stručnom osposobljavanju, učenike i studente na praktičnom radu.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obaveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu, ugovorom o stručnom osposobljavanju, kolektivnim ugovorom ili zakonom.

Članak 3.

Ako su neko pravo ili obveza iz radnog odnosa različito uređeni ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu (NN 149/09) nije drukčije određeno.

Članak 4.

Kada zakon upućuje na mogućnost da se ugovorom o radu određena pitanja, koja su sadržaj tog ugovora, umjesto ugovorom uređuju pravilnikom o radu tada se na radnika neposredno primjenjuju odredbe ovog Pravilnika.

Članak 5.

Radnik je obvezan savjesno, stručno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Poslodavac, uz dužno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči radniku isplatu plaće i ostvarivanje svih ostalih prava utvrđenih zakonima, Kolektivnim ugovorom koji je na snazi kod ovog Poslodavca i ovim Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kad se ugovorne strane suglase o bitnim uglavcima ugovora.

Ugovor o radu u ime Poslodavca potpisuje ravnatelj.

Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Upravno vijeće Muzeja na prijedlog ravnatelja.

Upražnjeno radno mjesto popunjava se putem natječaja ili oglasa objavljenog u sredstvima javnog informiranja.

Prilikom postupka odabira kandidata ravnatelj ne smije tražiti od kandidata podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Odluku o izboru kandidata na temelju javnog natječaja donosi ravnatelj.

Prigodom pregovora o sklapanju ugovora o radu ili prigodom provjere radnih sposobnosti kandidata, zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom ravnatelj je dužan obavijestiti Osnivača, Upravno vijeće i sindikalnog povjerenika.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja ispunjava uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Poslodavac samostalno uređuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom i drugim propisima.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih, zavisno od vrste i naravi posla, radnici moraju ispunjavati dani su u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Popisom poslova mogu se (uz uvjete koje za pojedina radna mjesta propisuje Zakon o muzejima) kao posebni uvjeti utvrditi:

- stručna sprema
- radni staž
- posebna znanja za uspješno obavljanje poslova (strani jezik, rad na računalu i sl.)
- radno iskustvo
- posebna zdravstvena sposobnost

Provjeru znanja, sposobnosti i vještina radnika za određene poslove Poslodavac može povjeriti stručnoj komisiji.

Članak 9.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto mogu se provjeravati znanja, radne sposobnosti i vještine kandidata.

Provjeravanje znanja, radne sposobnosti i vještina obavlja se prije donošenja odluke o izboru.

Provjera se vrši putem izrade određenih zadaća, rješavanja testova znanja i sposobnosti, provjeravanjem vještina, obavljanjem određenog posla, intervjuom i sl.

Ovu provjeru Poslodavac može provjeriti javnim službama osposobljenim za profesionalnu orijentaciju i selekciju kandidata.

Članak 10.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a utvrđuje se iz radne knjižice radnika.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Članak 11.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik, po pravilniku ministra nadležnog za rad, može raditi nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac prije zasnivanja radnog odnosa može uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka.

Oblik ugovora o radu

Članak 12.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se obje ugovorne strane suglasile o njegovim bitnim uglavcima i potpisale ga.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

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

3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
10. potpis radnika i potpis ravnatelja ovjeren pečatom muzeja.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

S osobom mlađom od 15 godina ili osobom s 15 i starijom od 15, a mlađom od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se sklopiti ugovor o radu.

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora radnik dolazi u dodir.

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Poslovi i uvjeti obavljanja poslova

Članak 15.

Sustav, naziv i struktura radnih mjesta, broj potrebnih radnika koji sklapaju ugovor o radu na tim radnim mjestima te uvjeti potrebni za obnašanje poslova na ovim radnim mjestima navedeni su u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Probni rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjeseca dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,

- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

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

Članak 17.

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

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

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

Članak 18.

S radnicima kod kojih je kao poseban uvjet određen stručni ispit ne ugovara se probni rad, već je vrijeme probnoga rada na tim mjestima ono razdoblje, utvrđeno posebnim propisom, koje je potrebno za stjecanje prava na polaganje stručnog ispita.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu (NN 149/09) nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom o radu (NN 149/09).

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

Članak 20.

Poslodavac je dužan radniku uručiti pisani primjerak prijave za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno početka rada.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 21.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od 3 godine, samo ako je potrebno zbog zamjene privremeno

nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine iz stavka 2. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu (NN 149/09) ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 22.

Objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme mogu biti:

- zamjena privremeno odsutnog radnika,
- sezonski karakter određenog posla,
- obavljanje izvanrednih poslova za kojima Poslodavac ima iznimnu potrebu u određenom roku,
- ostvarenje određenog poslovnog projekta,
- ostvarenje određenih samostalnih projekata ili projekata koju su rezultat poslovne suradnje sa drugim ustanovama, institucijama, udrugama, državnim tijelima, tijelima lokalne (regionalne) samouprave, međunarodnim muzejskim i drugim interesno povezanim institucijama
- zapošljavanje radnika koji ne ispunjava potrebne uvjete za obavljanje određenih poslova do zapošljavanja radnika koji ispunjava potrebne uvjete,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje:

- istekom ugovorenog roka,
- ispunjenjem ugovorenog uvjeta utvrđenog ugovorom,
- nastupanjem određenih događaja utvrđenih ugovorom,
- nastupanjem jednog od uvjeta iz članka 119. ovog Pravilnika.

III. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici – stručno osposobljavanje sa zasnivanjem radnog odnosa

Članak 23.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV. do VII. stupnja.

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

Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove vrste.

Članak 24.

Način stručnog osposobljavanja pripravnika za samostalni rad određuje se ugovorom o radu koji se sklapa s Poslodavcem. Ugovor o radu, pored uglavaka utvrđenih u članku 13. Zakona o radu (NN 149/09), obavezno sadrži:

1. trajanje pripravničkog staža,
2. osnovicu za izračun pripravničke plaće,
3. tko izrađuje plan i program obuke i tko ih uručuje pripravniku,
4. podatke o mentoru,
5. odredbu po kojoj su plan i program obuke sastavni dio ugovora o radu,
6. podatak gdje se obavlja pripravnički staž,
7. uvjete za privremeno upućivanje na rad kod drugog poslodavca,
8. podatke o stručnom tijelu kod kojeg prijavljuje i polaže stručni ispit,
9. broj redovnih i izvanrednih rokova za polaganje stručnog ispita,
10. način pokrića troškova stručnog ispita položenog u redovnom ili u izvanrednom roku,
11. broj plaćenih slobodnih dana za pripremu i polaganje ispita u redovnom roku, i broj dana u izvanrednom roku.
12. rok u kojem će se sklopiti ugovor o radu o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme nakon uspješno završenog pripravničkog staža i položenog stručnog ispita.

Pripravnički staž

Članak 25.

Zakonom o muzejima utvrđena je obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, stoga pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim odredbama.

Rok iz stavka 1. ovog članka ne teče za vrijeme rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i skrbničkog dopusta kao i za trajanja privremene nesposobnosti za rad.

Način osposobljavanja za samostalan rad utvrđen je Planom i programom obučavanja kojeg provodi i nadzire mentor.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca, kada su ugovorom o pripravničkom radu ugovoreni uvjeti upućivanja.

Članak 26.

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

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme;
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme;
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za 1/3, ako Poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Stručni ispit

Članak 27.

Nakon završenog pripravničkog staža odnosno stručnog osposobljavanja, pripravnik, odnosno osoba na stručnom osposobljavanju polaže stručni ispit na temelju Zakona o muzejima.

Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od 30 dana računajući od dana isteka pripravničkog staža.

Ako pripravnik ili osoba koja je završila stručno osposobljavanje ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Troškove prvog i ponovljenog polaganja stručnog ispita pripravnika i osobe na stručnom osposobljavanju snosi Poslodavac.

Troškove polaganja stručnog ispita iz trećih i inih pokušaja snose polagači ispita.

Ako pripravnik u trećem pokušaju ne položi stručni ispit Poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa – osoba na stručnom osposobljavanju

Članak 28.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad može se sklopiti s osobom kojoj je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova u muzejskoj djelatnosti na način utvrđen u članku 41. Zakona o radu (NN 149/09).

Ugovor o stručnom osposobljavanju za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa obavezno sadrži:

1. stranke te njihovo prebivalište odnosno sjedište,
2. trajanje stručnog osposobljavanja za samostalan rad,
3. naziv radnog mjesta ili opis i popis poslova za koje se provodi stručno osposobljavanje,
4. podatke o osobi zaduženoj za izradu plana i programa obuke odnosno osobi koja plan i program uručuje osobi na stručnom osposobljavanju,
5. podatke o mentoru,
6. odredbu po kojoj su plan i program obuke sastavni dio ugovora o stručnom osposobljavanju za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa,
7. podatke o mjestu obavljanja stručnog osposobljavanja,
8. podatke o trajanju dnevnog i tjednog vremena stručnog osposobljavanja,
9. podatke o trajanju dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora,
10. podatke o uvjetima za privremeno upućivanje na rad kod drugog poslodavca,
11. podatke o stručnom tijelu kod kojeg može prijaviti i položiti stručni ispit.
12. osnovicu i obveznika uplate osiguranja od nesreće na poslu,
13. osnovicu i obveznika uplate doprinosa za obavezna osiguranja.

Članak 29.

Natječaj za stručno osposobljavanje za samostalan rad objavljuje se u javnim glasilima i kod Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Odluku o izboru najboljeg kandidata samostalno donosi Poslodavac.

Osobe koje su stručno osposobljene za rad kod ovog Poslodavca, imaju prednost pred ostalim kandidatima kod buduće popune upražnjenih radnih mjesta.

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 30.

Radnik je dužan u toku rada stručno se usavršavati.

Radniku se, u skladu s mogućnostima i potrebama Poslodavca, može omogućiti daljnje školovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Prava i obveze iz prethodnog stavka ovog članka utvrdit će se posebnim ugovorom kojega, na temelju odluke Upravnog vijeća, s radnikom zaključuje ravnatelj.

V. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 31.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, 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 i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac, uz obvezu da se savjetuje s radničkim vijećem ili sindikatom.

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

Raspored radnog vremena

Članak 32.

Poslodavac odlukom utvrđuje raspored radnog vremena ako isti nije utvrđen kolektivnim ugovorom, sporazumom s radničkim vijećem ili ugovorom o radu.

Na temelju suglasnosti sindikalnog povjerenika, koja je sastavni dio ovog Pravilnika, Poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena na slijedeći način:

1. Radno vrijeme se raspoređuje na 5 radnih dana.
2. Radni dani su svi dani u tjednu, od ponedjeljka do petka.
3. Neradni dani su subota i nedjelja.
4. Radni dan traje 8 sati, radno vrijeme počinje u 7,30 sati, a završava u 15,30 sati.
5. Stanka počinje u 10,30 a završava u 11,00 sati. Svojom odlukom Poslodavac može, ako priroda posla to zahtjeva, odrediti korištenje stanke u drugo vrijeme tijekom radnog dana.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka:

1. radno vrijeme spremačica – prodavačica karata raspoređeno je na 6 dana u tjednu, a odvija se u dvije smjene: jutarnjoj (od 06,00 do 13,00 sati) i poslijepodnevnoj (od 13,00 do 20,00 sati).
2. radno vrijeme čuvara – prodavača karata odvija se u noćnim smjenama od 22,00 sata do 06,00 sati svaki drugi dan, a iznimno svake druge nedjelje radi dvokratno, što uključuje dnevnu smjenu od 06,00 do 10,00 sati te potom noćnu smjenu od 22,00 do 06,00 sati.

Prekovremeni rad

Članak 33.

Rad duži od punog radnog vremena smatra se prekovremenim radom. Poslodavac može, u slučaju izvanrednog povećanja opsega poslova, prijekne potrebe za neodgodivim izvršenjem određenog posla i u slučaju više sile, zatražiti od radnika rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

O potrebi prekovremenog rada zbog izvanrednog povećanja opsega posla Poslodavac će radnika obavijestiti najmanje 7 dana ranije pisanom odlukom, vodeći računa o štetnom utjecaju takvog rada na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika.

U slučaju prijekne, neodgodive potrebe za izvršenjem određenog posla, Poslodavac će radnika obavijestiti dan ranije, uzimajući u obzir radnikove osobne obaveze i mogućnosti.

U slučaju više sile obavijest se daje usmeno.

Članak 34.

Prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati najviše 8 sati tjedno, odnosno ne može trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Kod radnika kod kojeg prekovremeni rad traje duže vrijeme, prosjek radnog vremena unutar razdoblja od 4 mjeseca mora iznositi puno radno vrijeme, s tim da odstupanje od prosjeka može biti od 8 sati tjedno, odnosno 12 sati mjesečno u tom razdoblju.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Poslodavac će odobriti prekovremeni rad trudnici, roditelju s djetetom do 3 godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do 6 godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Pristanak se neće tražiti samo u slučaju više sile.

Rad u smjenama

Članak 35.

Rad organiziran u smjenama za puno radno vrijeme, utvrđuje se kao prosječno tjedno radno vrijeme u razdoblju od četiri mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena određenog člankom 31. stavkom 1. ovog Pravilnika, ne smije iznositi više od 12 sati mjesečno.

Radnik koji radi u smjenama može raditi duže od punog radnog vremena najviše 8 sati tjedno.

Ako je istekom razdoblja iz stavka 1. ovoga članka, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog radnog vremena, duži rad se smatra prekovremenim radom.

Maloljetnom radniku se raspored radnog vremena ne smije utvrditi duže od 8 sati dnevno.

Članak 36.

Radnici koji rade na radnim mjestima čuvara – prodavača karata su noćni radnici.

Raspored radnog vremena ovih radnika utvrđuje se ugovorom o radu.

Izmjena smjena organizirana je tako da jedan čuvar – prodavač karata odrađuje noćnu smjenu jedan dan, od 22,00 sata do 06,00 sati, a drugi čuvar – prodavač karata drugi dan.

Vremenski razmak između dvije smjene jednog radnika iznosi 40 sati, a iznimno od toga nedjeljom 12 sati.

Rad radnika na radnom mjestu čuvara – prodavača karata nedjeljom je organiziran dvokratno, tako da čuvar – prodavač karata koji radi jutarnju smjenu, od 06,00 do 10,00 sati, radi i noćnu smjenu nedjelja/ponedjeljak od 22,00 do 06,00 sati. Drugi je čuvar nedjeljom slobodan. Ovakav dvokratni radni raspored čuvari odrađuju naizmjenično, svake druge nedjelje, tako da jedan čuvar nedjeljom radi, a drugi je slobodan.

Rad radnica na radnom mjestu spremačica – prodavačica karata od ponedjeljka do subote organiziran je u dvije smjene, u jutarnjoj od 06,00 do 13,00 sati i poslijepodnevnoj od 13,00 do 20,00 sati s punim radnim vremenom.

Radnici na radnim mjestima spremačice – prodavačice karata i čuvara – prodavača karata izmjenjuju se u obavljanju radnih zadataka koji uključuju prodaju karata posjetiteljima tako što te poslove spremačice obavljaju u jutarnjoj i poslijepodnevnoj smjeni od ponedjeljka do subote, dok nedjeljom te poslove obavljaju čuvari.

Noćni rad

Članak 37.

Noćnim radom smatra se rad radnika u vremenu od 22,00 sata uvečer do 06,00 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je onaj radnik koji, prema rasporedu radnog vremena, redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje 1/3 radnog vremena u vrijeme noćnog rada.

Rad noćnog radnika ne smije trajati duže od 8 sati.

Obveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 38.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Poslodavac osigurava noćnim radnicima sistematski zdravstveni pregled najmanje jednom godišnje, odnosno sukladno posebnim propisima koji reguliraju zaštitu na radu. Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme duže od 48 sati može iznositi najduže onoliko sati koliko je utvrđeno važećim Kolektivnim ugovorom, ali ne duže od 56 sati tjedno.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 40.

Ravnatelj u ime Poslodavca izrađuje plan preraspodjele radnog vremena za jednu kalendarsku godinu u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada.

Poslodavac je dužan o preraspodjeli radnog vremena zaključiti sporazum sa sindikalnim povjerenikom u koji će uključiti poslove i broj radnika uključenih u preraspoređeno radno vrijeme.

Preraspodjelom se mora odrediti početak radnog vremena, trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena u pojedinim vremenskim razdobljima i dane u koje se zbog izvršene preraspodjele neće raditi.

Radnike mora upoznati s planom preraspodjele u roku od 7 dana.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 41.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, koristi stanku za odmor od 30 minuta koja se koristi svakodnevno tijekom rada.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

Dnevni odmor

Članak 42.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 43.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može iskoristiti kako je određeno u prethodnom stavku, može se koristiti naknadno, prema odluci Poslodavca, ali najkasnije u roku od dva tjedna.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovog članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 42. ovog Pravilnika.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 44.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana).

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 45.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi Zakonom o radu (NN 149/09) određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- | | | |
|----|---|--------|
| 1. | S obzirom na složenost poslova: | |
| | - zaposlenicima VSS | 5 dana |
| | - zaposlenicima VŠS | 4 dana |
| | - zaposlenicima SSS, VKV i KV | 3 dana |
| | - zaposlenicima NSS | 2 dana |
| 2. | S obzirom na dužinu radnog staža: | |
| | - za svakih pet godina radnog staža | 1 dan |
| 3. | S obzirom na radne uvjete: | |
| | - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima | 3 dana |
| | - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom | 2 dana |
| 4. | S obzirom na posebne socijalne uvjete: | |
| | - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| | - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 dan |
| | - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu | 3 dana |
| | - samohranom roditelju bez obzira na broj djece | 2 dana |
| | - invalidu | 3 dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih prema kriterijima iz točaka 1. do 5. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže 30 radnih dana.

Članak 46.

Slijepi radnik, donator organa, radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radnik koji ima hendikepirano dijete ili koji ima troje ili više djece, ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 47.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 48.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora, utvrđenog prema kriterijima iz članka 44. i 45. ovog Pravilnika, nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određen slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 49.

Iznimno, radnik koji ne stekne pravo na korištenje godišnjeg odmora zato što nije ispunio uvjet od 6 mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na jednu dvanaestinu utvrđenog prava na godišnji odmor, za svaki navršeni kalendarski mjesec dana rada, u slučaju:

- ako je trajanje radnog odnosa ugovoreno na rok kraći od 6 mjeseci,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja,
- ako se radni odnos prekida zbog korištenja prava na roditeljski dopust prije ispunjenja uvjeta od 6 mjeseci neprekidnog rada.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 50.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 51.

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad drugom Poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u ustanovi u kojoj mu prestaje radni odnos, u skladu s odredbama članka 44. i 45. ovog Pravilnika.

Poslodavac je dužan radniku kojem nije osigurao korištenje godišnjeg odmora u cijelosti, isplatiti naknadu za neiskorišteni dio.

Naknada iz stavka 2. ovoga članka određuje se, sukladno odredbi članka 45. ovog Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Poslodavac ne smije sa radnikom sklopiti sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora. Takav sporazum je ništetan.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 52.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Ako Poslodavac ne omogući radniku korištenje prvog dijela godišnjeg odmora od najmanje 2 radna tjedna neprekidno ili korištenje drugog dijela godišnjeg odmora u godini u kojoj je stečeno pravo, radnik ima pravo prenijeti neiskorištene dijelove godišnjeg odmora u narednu godinu i iskoristiti ih najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik kojem je Poslodavac omogućio korištenje prvog dijela godišnjeg odmora u godini u kojoj je stečeno pravo, a on ga ne iskoristi, ne može prenijeti taj dio godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu.

Radnik koji ne iskoristi godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora zbog bolesti, korištenja prava na roditeljski, roditeljski, skrbnički ili posvojiteljski dopust ima ga pravo prenijeti u narednu godinu i iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo iskoristiti cijeli godišnji odmor za tekuću godinu prije raskida radnog odnosa zbog umirovljenja.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 53.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

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

Na temelju plana godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 2 dana prije njegova korištenja.

Članak 54.

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja.

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

Plaćeni dopust

Članak 55.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

| | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radna dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka | 5 radna dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidbe | 2 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi | 2 radna dana |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - polaganje stručnog ispita prvi put | 7 radnih dana |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe zaposleničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |

Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na 2 slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obavezama.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 56.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

| | |
|------------------------------|---------------|
| - za svaki ispit po predmetu | 2 radna dana |
| - za diplomski rad | 5 radnih dana |

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

| | |
|------------------------------|--------------|
| - za svaki ispit po predmetu | 1 radni dan |
| - za diplomski rad | 2 radna dana |

Članak 57.

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

Ako okolnost iz članka 52. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odustnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili bio na bolovanju.

Članak 58.

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

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Poslodavac može radniku odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege užeg člana obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, pripremanja i održavanja solističkih nastupa i nastupa u sklopu komornih sastava, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

- | | |
|---|------------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi, na fakultetu ili poslijediplomskom studiju | najmanje 10 dana |
| - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr. | najmanje 2 dana |

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

Članak 60.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana Poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA TE ZABRANA DISKRIMINACIJE

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 61.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Obveze Poslodavca su:

1. procjena rizika za sigurnost i zdravlje radnika na radu, uključujući i one kojima su izvrnute skupine radnika,
2. donijeti odluku o zaštitnim mjerama koje će se primjenjivati i ako je potrebno o zaštitnoj opremi koja će se upotrebljavati,
3. voditi popis radnika o nesrećama na radu koje su uzrokovale nesposobnost za rad u trajanju dužem od 3 dana,
4. za odgovorna tijela sastavljati izvješća o nesrećama na radu.

Članak 62.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu u svakom obliku povezanom s radom, a osobito:

- održavanje postrojenja, uređaja, opreme, alata, mjesta rada i pristupa radnome mjestu,
- primjena mjera zaštite zdravlja i sigurnosti radnika,
- izvještavanje radnika o opasnostima na radu,
- osposobljavanje radnika za rad na siguran način,
- provođenje ostalih propisanih mjera zaštite na radu.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenih radnika, uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 63.

Poslodavac će primijeniti odgovarajuće mjere da radnici i njihovi predstavnici budu obaviješteni o opasnostima za sigurnost zdravlja, o zaštitnim mjerama općenito i na radnom mjestu i o mjerama koje Poslodavac poduzima da bi radnici bili pravodobno obaviješteni o ozbiljnim i neizbježnim opasnostima i potrebi hitnog napuštanja radnog mjesta u takvim slučajevima.

Predstavnici radnika imaju pravo tražiti od Poslodavca primjenu odgovarajućih mjera kao i predlagati mu takve mjere koje će ublažiti opasnost za radnika i ukloniti izvor opasnosti.

Poslodavac ima obavezu osigurati svakom radniku odgovarajuće osposobljavanje za siguran rad, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao, i to: kad radnika prima na posao, ako radnika premješta na drugi posao, ako uvodi nova radna mjesta ili mijenja postojeća, ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret Poslodavca.

Članak 64.

Radnik je obavezan:

- osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla,
- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život i zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati Poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje ga uputi Poslodavac,
- brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju te o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenih osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac, odnosno drugo nadležno tijelo.

Članak 65.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlene i more 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.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 66.

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

- za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka,
- o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- vezane uz zaštitu majčinstva, korištenje prava na rodiljni i roditeljski dopust,
- vezane za ostvarivanje prava zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Izmijenjeni podaci moraju se u roku od 30 dana dostaviti Poslodavcu.

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

Podaci o radnicima ne smiju se neovlašteno davati trećim osobama.

Članak 67.

Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja je obavezna organizirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje osobnih podataka radnika trećim osobama samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, odnosno ako je to uređeno zakonom ili drugim zakonskim propisom, i to na način koji štiti njegovu privatnost.

Zabrana diskriminacije

Članak 68.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih i duševnih poteškoća na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Diskriminacija predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim ponašanjem iz stavka 1. ovog članka, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili zaposlenog radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Članak 69.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim pod uvjetima iz članka 70. stavka 1. ovog Pravilnika.

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

Zaštita trudnice, odnosno žene koja doji dijete

Članak 70.

Odredbе članka 69. ovog Pravilnika ne sprječavaju Poslodavca da trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponudi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako radnica iz stavka 1. ovoga članka radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je ovlaštenu liječnik nadležan ocijeniti jesu li drugi poslovi ponuđeni u slučaju iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 2. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu.

Istekom vremena iz stavka 2. ovoga članka, prestaje i sporazum iz stavka 2. ovoga članka te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Sporazum iz stavka 2. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 71.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom 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, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Najava i korištenje prava

Članak 72.

Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljne i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti Poslodavca sukladno posebnom zakonu.

Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na pisanu obavijest iz stavka 1. ovoga članka, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj radnikovoj namjeri, a u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim slučajevima prijeko potrebe, svojom izjavom može iskazati neprihvatanje takve radnikove namjere.

Ako Poslodavac ne izda pisanu izjavu iz stavka 2. ovoga članka u roku od petnaest dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Ako Poslodavac izjavom i na način iz stavka 2. ovoga članka ne prihvati namjeru radnika iz stavka 1. ovoga članka, radnik može odustati od najave korištenja tih prava.

Zabrana otkaza

Članak 73.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada

u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Otkaz je ništetan ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

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

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 74.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnoće ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 75.

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

Ako radnik prestane koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

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

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

Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 76.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je, zbog liječenja ili oporavka, privremeno nesposoban za rad, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 77.

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

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

Članak 78.

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 specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 79.

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

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

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

Materijalna prava radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 80.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na kojem je do tada bio raspoređen.

Članak 81.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti, nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 82.

Kada se tijekom radnikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općega zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu pet godina staža ili godina života, 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.

VIII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Plaća

Članak 83.

Radnik ostvaruje plaću za obavljeni rad na temelju ovog Pravilnika, ugovora o radu i Kolektivnog ugovora.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su: stalni dodatak, dodatak za uspješnost na radu, dodatak za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Osnovica za izračun plaće radnika ne može iznositi manje od 40% prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u Istarskoj županiji, a temeljem posljednjeg objavljenog podatka Financijske agencije (FINA), Podružnica Pula – Odsjek za analize, statistiku i bonitet.

Ukoliko se podaci iz stavka 5. ovog članka prestanu objavljivati, primjenjuju se iste veličine iz podataka koje objavljuje tijelo državne uprave u Istarskoj županiji nadležno za statistiku.

Članak 84.

Najniži koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika utvrđeni su u članku 46. Kolektivnog ugovora i navedeni u Pregledu koeficijenata složenosti radnih mjesta, koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 85.

Sukladno Kolektivnom ugovoru, primjenjuju se iste veličine osnovice za izračun plaće i stalnog dodatka kao za zaposlene u upravnim odjelima Istarske županije.

Poslodavac kojega obvezuje Kolektivni ugovor ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog Kolektivnim ugovorom.

Članak 86.

Stalni dodatak ne može iznositi manje od 300,00 kn mjesečno, a radnik ima pravo na isplatu stalnog dodatka razmjerno vremenu provedenom na radu (efektivno radno vrijeme), osim u slučaju propisanom člankom 50. ovog Pravilnika.

Članak 87.

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

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 83. stavka 2. ovog Pravilnika pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 88.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na povećanje plaće po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Isplata plaće

Članak 89.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 30 dana.

Prigodom isplate plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani obračun plaće.

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

Dodatak za uspješnost na radu (stimulacija)

Članak 90.

Radnik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu (stimulaciju) do iznosa od 20% njegove osnovne plaće.

Odluku o isplati dodatka za uspješnost na radu (stimulacije) za radnike donosi ravnatelj temeljem uvida u cjeloviti rad radnika u tekućem mjesecu, 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 na radu (stimulacije) za ravnatelja donosi Upravno vijeće u tekućem mjesecu za prethodno razdoblje.

Položajni dodaci

Članak 91.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%;
- ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 15%,

ako znanstveni stupanj nije uvjet za mjesto na kojem radnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Javnost plaća

Članak 92.

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

Pravo na uvećanu plaću

Članak 93.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate ostvarene u posebnim situacijama;

- | | |
|---|-----|
| - za rad noću | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom | 30% |
| - za rad nedjeljom | 35% |
| - za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni | 10% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata | 10% |

Ako radnik radi na blagdane, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 150%. Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenoga rada, radnik može koristiti slobodne radne dane. Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna

kao kod plaćanja istih (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 94.

Radnik na radnom mjestu čuvara – prodavača karata je noćni radnik, na koga se primjenjuju samo dodaci za prekovremeni rad i rad na blagdane, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom.

Radnik na radnom mjestu spremačice – prodavača karata je smjenski radnik na koga se primjenjuju samo dodaci za prekovremeni rad i rad na blagdane, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom.

Članak 95.

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

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

Naknada plaće

Članak 96.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Radniku koji je na bolovanju zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti naknada plaće isplaćuje se u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Regres

Članak 97.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Otpremnina

Članak 98.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

Pomoć

Članak 99.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada – u visini tri osnovice i troškova pogreba,
- smrti radnika – u visini dvije osnovice.

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

Za isplatu pomoći iz ovog članka primjenjuje se osnovica iz članka 83. ovog Pravilnika.

Članak 100.

Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno će se isplatiti pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završenog 8. razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta, 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 101.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini jedne osnovice,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokriva participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika, u visini jedne osnovice.

Za isplatu pomoći iz ovog članka primjenjuje se osnovica iz članka 83. ovog Pravilnika.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 102.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada troškova noćenja i pripadajući iznos dnevnice, sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne vlasti.

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 1. ovog članka.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskoga računa za spavanje.

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

Terenski dodatak

Članak 103.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Visina naknade na ime terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 104.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovog članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju vlastitog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
- obitelj odselila na drugo mjesto.

Ukoliko je radniku osiguran plaćeni smještaj ili prehrana, visina naknade u novčanom iznosu umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 105.

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje karte, ako isti mora koristiti za dolazak i odlazak s posla.

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

Ako radnik ne može koristiti mjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak s posla jer isti nije organiziran, ili se ne može koristiti na način da omogućuje pravovremeni dolazak i odlazak s posla radnika, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene karte mjesnog javnog prijevoza najbližeg mjesta na području Istarske županije u kojem je takav prijevoz organiziran.

Naknadu iz stavka 4. ovog članka ne može ostvariti radnik kojemu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada do 1000 m (analogno jedna stanica mjesnoga javnog prijevoza).

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 106.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u iznosu od 2,00 kn po prijeđenom kilometru, odnosno u visini neoporezivog iznosa propisanog pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrada učenicima i studentima za vrijeme prakse

Članak 107.

Poslodavac je dužan isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Kolektivno osiguranje radnika

Članak 108.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Jubilarna nagrada

Članak 109.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad kod Poslodavca za navršениh: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 godina. Iznos jubilarne nagrade utvrđuje se u iznosu od:

| | |
|----------------|---------------|
| - za 5 godina | 1,00 osnovica |
| - za 10 godina | 1,25 osnovice |
| - za 15 godina | 1,50 osnovica |
| - za 20 godina | 1,75 osnovice |
| - za 25 godina | 2,00 osnovice |

- za 30 godina 2,50 osnovice
- za 35 godina 3,00 osnovice
- za 40 godina 4,00 osnovice

Pod osnovicom iz prethodnog stavka smatra se osnovica za izračun plaće iz članka 83. ovog Pravilnika.

Radom kod istog Poslodavca smatra se neprekidni rad u istoj djelatnosti kulture kojoj je osnivač Istarska županija, bez obzira na promjenu ustanove.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Dar za djecu

Članak 110.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti, po svakom djetetu do 15 godina starosti, naknada na ime dara djetetu, u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

U slučaju da oba roditelja rade kod istog Poslodavca pravo na naknadu iz stavka 1. može ostvariti samo jedan od roditelja.

Nagrada za božićne blagdane

Članak 111.

Za božićne blagdane radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade (božićnica) u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Dar u naravi

Članak 112.

Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 113.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

O naknadi iz prethodnog stavka ovoga članka radnik i Poslodavac zaključit će poseban ugovor.

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 114.

Radnik koji na radu, odnosno u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je od njih odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se ne može za svakog radnika utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici, koji su uzrokovali štetu, podjednako odgovorni te su dužni naknaditi štetu u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 115.

Visina štete na stvari utvrđuje se na temelju tržišne vrijednosti stvari u trenutku nastanka štete.

Ako se visina štete ne može utvrditi prema stavku 1. ovoga članka, ona će se utvrditi vještačenjem.

Regresna odgovornost radnika

Članak 116.

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

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 117.

Naknada štete, sukladno članku 102. Zakona o radu (NN 149/09), smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta, u cijelosti ili djelomično, može ukloniti radom u ustanovi ili sredstvima rada ustanove ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili osobi koja skrbi o djetetu ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka može iznositi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi naknade štete.

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 118.

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

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 119.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kad radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 120.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 121.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 122.

Poslodavac 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, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 123.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 124.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca;
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava;
- 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 ili drugim propisom;
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 108. Zakona o radu (NN 149/09)

Članak 125.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 126.

Poslodavac 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 zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 127.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obaveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 128.

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, Kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne 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.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 129.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 130.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 131.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 132.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u

drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom o radu (NN 149/09) ili drugim zakonom.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 133.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina,

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Članak 134.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini trajanja od polovice dužine trajanja otkaznih rokova utvrđenih u članku 133. ovog Pravilnika.

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

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

Članak 135.

Ako otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 136.

Odredbe Zakona o radu (NN 149/09) koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Otpremnina

Članak 137.

Radniku kojemu otkazuje Poslodavac, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa zakonom.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se istovremeno s isplatom posljednje plaće.

XIV. ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

Temeljna obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 138.

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

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 139.

U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu (NN 149/09) i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, Kolektivnog ugovora, Statuta i ovog Pravilnika.

Članak 140.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac 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.

Propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, Kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

Članak 141.

Obaveza je svakog radnika svoje umne i fizičke sposobnosti rabiti u obavljanju poslova radnog mjesta na kojem je ugovorio rad.

U obnašanju tih poslova, obaveza je svakog radnika voditi računa o ugledu Poslodavca kao ustanove te izbjegavati svaku radnju kojom bi se taj ugled narušio ili umanjio.

U obnašanju svojih obaveza radnici su obavezni jedan drugom pomagati.

Članak 142.

Poslodavac je obavezan voditi brigu o radnicima, nadzirati njihov rad te davanjem naloga ili naputaka omogućiti i olakšati obnašanje njihovog posla na radnom mjestu.

Članak 143.

Radnici su obavezni svoje sporove iz međusobnih odnosa rješavati kod Poslodavca, te su, sukladno tomu, prije no što će tražiti intervenciju izvan prostora Poslodavca, obavezni spor pokušati riješiti konzultacijom ili posredovanjem ravnatelja, odnosno Upravnoga vijeća.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod Poslodavca

Članak 144.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Poslovna tajna

Članak 145.

Prema članku 53. i 54. Statuta, svi radnici dužni su čuvati podatke koji se smatraju poslovnom tajnom.

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije je priopćavanje neovlaštenoj osobi protivno ugledu i poslovanju Poslodavca, i to:

- podaci koje Upravno vijeće proglasi poslovnom tajnom,
- podaci koje neko nadležno tijelo kao povjerljive priopći Poslodavcu,
- mjere i način postupanja u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti i dokumenti koji se odnose na obranu,
- plan fizičko-tehničkog osiguranja objekta i imovine Muzeja,
- drugi podaci čije bi priopćavanje neovlaštenoj osobi bilo protivno interesima Poslodavca i Osnivača.

Članak 146.

Obveza čuvanja poslovne tajne traje i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Povreda dužnosti čuvanja, odnosno odavanje poslovne tajne predstavlja povredu radne obveze i povlači za sobom odgovornost, prema Zakonu o radu (NN 149/09) i drugim zakonima.

Odnos prema imovini i sredstvima za rad

Članak 147.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta u vlasništvu Poslodavca.

Iz poslovnih se prostorija i prostora Poslodavca ne smiju odnositi poslovni dokumenti, kopije, crteži, obrasci i dr. bez odobrenja ravnatelja.

Članak 148.

Sa svim uređajima, strojevima i alatom, kao i priborom kojim se radnik služi u obavljanju svoga posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

Materijal koji se koristi u obavljanju posla, mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Članak 149.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena.

Uoči tjednog odmora, blagdana ili slobodnih dana potrebno je temeljito očistiti strojeve i alat.

Sanitarne uređaje treba redovito održavati i s njima pažljivo postupati.

Radnik na radnome mjestu čuvara – prodavača karata mora biti uredno i primjereno odjeven dok obavlja poslove prodavanja karata, kao i za vrijeme održavanja bilo kakvih manifestacija u prostorima Poslodavca.

Prijava krađe ili nastale štete

Članak 150.

Radnici su obvezni bez odlaganja prijaviti svako otuđenje predmeta ili sredstava Poslodavca, kao eventualnu nastalu štetu.

Prijava nesreće na poslu

Članak 151.

Radnik kojemu se dogodila nesreća na poslu, odnosno radnik koji je očevidac nastanka nesreće na poslu, obavezan je o tome obavijestiti Poslodavca radi poduzimanja odgovarajućih mjera.

Informiranje radnika

Članak 152.

Obavješćivanje radnika obavlja se putem oglasne ploče u prostorijama Poslodavca u kojima radnici obavljaju poslove.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni Pravilnik nije pročitao te da zbog toga nije obaviješten o njegovu sadržaju.

Članak 153.

Poslodavac je dužan radniku, odnosno sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenih, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,
- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- o kretanjima i promjenama plaća radnika.

Informacije o rezultatima rada Poslodavac osigurava nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovog članka, a informacije o planovima i prijedlozima akata koji utječu na radno-socijalni status svih zaposlenih, radnicima se daju na uvid prije njihova usvajanja.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 154.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan Kolektivni ugovor.

Ako je zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnog rješavanja spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Odredbe iz ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 130. Zakona o radu (NN 149/09).

Članak 155.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj, u skladu sa Zakonom o radu (NN 149/09), Kolektivnim ugovorom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se radniku izravno, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu, sukladno članku 66. ovog Pravilnika.

Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 3. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od 3 dana od isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 156.

Radnici tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika te ne smiju tjelesno, psihički, verbalno, neverbalno, niti spolno zlostavljati i uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Pod spolnim uznemiravanjem radnika smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 157.

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

Članak 158.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, Zakonom o radu (NN 149/09), Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

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

Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovog 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 Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima

pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i ne smije biti razlog za diskriminaciju.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 159.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu (NN 149/09), osim prava iz članka 163. stavka 2. istog Zakona.

Članak 160.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Poslodavca, moraju se 2 puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Skup radnika dužan je sazvati Poslodavac.

XVII. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 161.

Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru učlaniti se u sindikat.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu.

Članak 162.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenog radnika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak Poslodavca na radnike, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 163.

Sindikat je obavezan svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, Kolektivnom ugovoru i ovom Pravilniku,

te svoje djelovanje ne smije provoditi na način kojim će štetiti djelotvornosti rada i poslovanja Poslodavca.

Članak 164.

Sindikata je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 165.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika u ustanovi ne smije biti sprječavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, Kolektivnim ugovorom, drugim propisima i ovim Pravilnikom.

Sindikatali povjerenik ima i druga prava određena Zakonom o radu (NN 149/09) i Kolektivnim ugovorom.

Članak 166.

Sindikatali povjerenik ima pravo na naknadu za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak iz službe, odnosno rada, uz naknadu plaće i ostalih prava, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.

Članak 167.

Poslodavac je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom radnikovih prava.

Sindikatalnom predstavniku, odnosno povjereniku, Poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj, kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Članak 168.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog predstavnika, odnosno povjerenika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od 3 dana.

Poslodavac je dužan, u pisanom obliku, odgovoriti na svaki dopis sindikalnog predstavnika, odnosno sindikalnog povjerenika.

Sindikatali predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod istog Poslodavca.

Sindikalni predstavnik dužan se je predstaviti Poslodavcu odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti ili službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 169.

Sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva Poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Jednom u 6 mjeseci svi članovi sindikata imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena, o čemu trebaju obavijestiti Poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje Poslodavca.

Uvjeti za sindikalni rad

Članak 170.

Poslodavac je dužan, bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, prema odluci sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 171.

Bez suglasnosti sindikata Poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku, za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti, otkazati, rasporediti ga na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako takva osoba nije određena onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Zamjena radničkog vijeća sindikatom

Članak 172.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikarno vijeće), o čemu odlučuje sindikat u ustanovi, prema Zakonu o radu (NN 149/09).

Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

Sindikarnog povjerenika koji ima ovlasti radničkog vijeća u dijelu tih ovlasti može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio Poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pisanom obliku, određenu ovlast radničkog vijeća.

Kada zamjenjuju radničko vijeće sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu (NN 149/09), a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

Stručno savjetovanje

Članak 173.

Kada sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno vijeće, zamjenjuju radničko vijeće, imaju pravo tražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

Sindikat i Poslodavac sporazumjet će se o načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 174.

Ravnatelj je obavezan prije donošenja Pravilnika te izmjena i dopuna Pravilnika savjetovati se sa stručnim vijećem i sindikalnim povjerenikom.

Članak 175.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Statutom.

Članak 176.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika stavlja se izvan snage Pravilnik o radnim odnosima donesen dana 18. listopada 1998. te izmjene i dopune Pravilnika o radu od 12. srpnja 2001. godine.

Članak 177.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Povijesnog muzeja Istre – Museo storico dell'Istria.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA



Gordana Restović dipl. iur.

Ovaj je Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Muzeja dana 18. lipnja 2010. godine i stupa na snagu dana 26. lipnja 2010. godine

Radni Muzej:



Gracijan Kešac, dipl. povjesničar

PMI-001/10-07-01
Pula, 18. lipnja 2010.

PRILOG 1.

**PREGLED KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA
U POVIJESNOM MUZEJU ISTRE – MUSEO STORICO DELL' ISTRIA**

| <u>Red. br.</u> | <u>Naziv radnog mjesta</u> | <u>Koeficijent složenosti</u> |
|-----------------|----------------------------|-------------------------------|
| 1. | RAVNATELJ | - 3,40 - |
| 2. | MUZEJSKI SAVJETNIK | - 3,10 - |
| 3. | MUZEJSKI PEDAGOG SAVJETNIK | - 3,10 - |
| 4. | DOKUMENTARIST SAVJETNIK | - 3,10 - |
| 5. | ARHIVIST SAVJETNIK | - 3,10 - |
| 6. | KONZERVATOR SAVJETNIK | - 3,10 - |
| 7. | RESTAURATOR SAVJETNIK | - 3,10 - |
| 8. | KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK | - 3,10 - |
| 9. | INFORMATIČAR SAVJETNIK | - 3,10 - |
| 10. | VIŠI KUSTOS | - 2,95 - |
| 11. | VIŠI MUZEJSKI PEDAGOG | - 2,95 - |
| 12. | VIŠI DOKUMENTARIST | - 2,95 - |
| 13. | VIŠI ARHIVIST | - 2,95 - |
| 14. | VIŠI KONZERVATOR | - 2,95 - |
| 15. | VIŠI RESTAURATOR | - 2,95 - |
| 16. | VIŠI KNJIŽNIČAR | - 2,95 - |
| 17. | VIŠI INFORMATIČAR | - 2,95 - |
| 18. | KUSTOS | - 2,80 - |
| 19. | MUZEJSKI PEDAGOG | - 2,80 - |
| 20. | DOKUMENTARIST | - 2,80 - |
| 21. | ARHIVIST | - 2,80 - |
| 22. | KONZERVATOR | - 2,80 - |

| | | |
|-----|---|----------|
| 23. | RESTAURATOR | - 2,80 - |
| 24. | DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR | - 2,80 - |
| 25. | INFORMATIČAR | - 2,80 - |
| 26. | VODITELJ ODJELA ZA ODNOS S JAVNOŠĆU – TAJNIK - RAČUNOPOLAGATELJ | - 2,80 - |
| 27. | TAJNIK - RAČUNOPOLAGATELJ | - 2,40 - |
| 28. | VIŠI MUZEJSKI TEHNIČAR | - 2,15 - |
| 29. | VIŠI KONZERVATOR TEHNIČAR | - 2,15 - |
| 30. | VIŠI RESTAURATOR TEHNIČAR | - 2,15 - |
| 31. | VIŠI PREPARATOR | - 2,15 - |
| 32. | PREPARATOR | - 1,90 - |
| 33. | MUZEJSKI TEHNIČAR | - 1,90 - |
| 34. | KONZERVATORSKO - RESTAURATORSKI TEHNIČAR | - 1,90 - |
| 35. | RADNICI OPĆEG, TEHNIČKOG IND. SMJERA, RAČUNOVODSTVENI ODJEL | - 1,65 - |
| 36. | NIŽI PREPARATOR | - 1,65 - |
| 37. | MANIPULANT | - 1,65 - |
| 38. | RECEPCIONAR | - 1,65 - |
| 39. | ČUVAR – PRODAVAČ KARATA | - 1,30 - |
| 40. | DOMAR | - 1,30 - |
| 41. | SPREMAČICA - PRODAVAČ KARATA | - 1,20 - |
| 42. | SPREMAČICA – ČUVAR IZLOŽBE | - 1,15 - |
| 43. | SPREMAČICA | - 1,00 - |

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

- Zasnivanje radnog odnosa
- Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa
- Oblik ugovora o radu
- Poslovi i uvjeti obavljanja poslova
- Probni rad
- Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
- Ugovor o radu na određeno vrijeme

III. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

- Pripravnici – stručno osposobljavanje za rad sa zasnivanjem radnog odnosa
- Pripravnički staž
- Stručni ispit
- Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE

V. RADNO VRIJEME

- Puno i nepuno radno vrijeme
- Prekovremeni rad
- Raspored radnog vremena
- Preraspodjela radnog vremena
- Noćni rad
- Rad u smjenama
- Obveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

VI. ODMORI I DOPUSTI

- Stanka
- Dnevni odmor
- Tjedni odmor
- Najkraće trajanje godišnjeg odmora
- Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora
- Rok stjecanja prava na godišnji odmor
- Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora
- Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora
- Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima
- Raspored korištenja godišnjeg odmora
- Plaćeni dopust
- Neplaćeni dopust

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA TE ZABRANA DISKRIMINACIJE

- Zaštita života i zdravlja radnika
- Zaštita privatnosti radnika
- Zabrana diskriminacije

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

- Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama
- Zaštita trudnice, odnosno žene koja doji dijete
- Pretpostavka rada u punom radnom vremenu
- Najava i korištenje prava
- Zabrana otkaza

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove
IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA
RAD

Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana
ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je
bio privremeno nesposoban za rad

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Materijalna prava radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

X. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Plaća

Isplata plaće

Dodatak za uspješnost na radu (stimulacija)

Položajni dodaci

Javnost plaća

Pravo na uvećanu plaću

Naknada plaće

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Regres

Otpremnina

Pomoć

Dnevnic i naknada troškova putovanja

Terenski dodatak

Naknada za odvojeni život

Naknada za trošak prijevoza

Naknada za korištenje privatnog automobila

Nagrada učenicima i studentima za vrijeme prakse

Kolektivno osiguranje radnika

Jubilarna nagrada

Dar za djecu

Nagrada za božićne blagdane

Dar u naravi

Naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Regresna odgovornost radnika

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Otkaz ugovora o radu

Redoviti otkaz ugovora o radu

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Neopravdani razlozi za otkaz

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Postupak prije otkazivanja

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Najmanje trajanje otkaznog roka
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora
Otpremnina

XIV. ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa
Dužnost poštovanja propisa u svezi s radnim odnosom
Evidencija o radnicima zaposlenim kod Poslodavca
Poslovna tajna
Odnos prema imovini i sredstvima za rad
Prijava krađe ili nastale štete
Prijava nesreće na poslu
Informiranje radnika

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa
Zaštita dostojanstva radnika

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

XVII. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika
Sindikalne aktivnosti i sastanci
Uvjeti za sindikalni rad
Zaštita sindikalnog povjerenika
Zamjena radničkog vijeća sindikatom
Stručno savjetovanje

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

PRILOG: PREGLED KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA U
POVIJESNOM MUZEJU ISTRE – MUSEO STORICO DELL'ISTRIA