

Na temelju članka 24. Zakona o muzejima („Narodne novine“, broj 61/18,98/19,114/22,61/18 i 36/24), članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14,127/17,98/19,151/22,46/23 i 64/23) i članka 17. Statuta Muzeja hvarske baštine, Upravno vijeće dana 30. prosinca 2024. donosi

PRAVILNIK O RADU, PLAĆAMA I NAKNADAMA MUZEJA HVARSKE BAŠTINE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu, plaćama i naknadama Muzeja hvarske baštine (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika Muzeja hvarske baštine (u daljnjem tekstu: Muzej), i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, plaće radnika, odmori i dopusti, povrede obveza iz radnog odnosa, materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa, te ostvarivanje drugih prava i obveza iz radnog odnosa radnika.

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

U postupku ostvarivanja prava iz ovoga Pravilnika zabranjena je diskriminacija na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genskog nasljeđa, rodnog identiteta ili spolne orijentacije.

Zaposlenicima se isplaćuje jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti.

Žene i muškarci koji obavljaju jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti u Muzeju imaju pravo na jednaku plaću.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena Ugovorom o radu.

Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostorima Muzeja, kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Muzeja.

Članak 2.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove na radnom mjestu za obavljanje kojih je sklopio Ugovor o radu, uredno izvršavati naloge rukovoditelja, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Muzeja i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, a Muzej je obvezan radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Članak 3.

Ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako zakonom nije izričito drukčije određeno.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Ustanovi ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi Upravno vijeće Muzeja.

Na osnovi odluke iz stavka 1. ovog članka Ravnatelj provodi postupak za izbor osobe s kojom će se zasnovati radni odnos.

Nakon donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa objavljuje se natječaj za radno mjesto putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u službenom glasilu Republike Hrvatske.

Prilikom izbora novog radnika, ravnatelj Muzeja može provesti potrebna testiranja prijavljenih kandidata. S izabranim radnikom sklapa se ugovor o radu.

Ravnatelja Muzeja bira Županijska skupština Splitsko-dalmatinske županije na prijedlog Upravnog vijeća Muzeja.

Nakon prestanka funkcije ravnatelj se ima pravo vratiti na rad na one poslove u Muzeju koji su sukladni njegovom stečenom stručnom zvanju.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

Ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

- 1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 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 o radu na određeno vrijeme,

- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale opće akte Muzeja, odnosno kolektivni ugovor kojim se određuju prava i obveze iz radnog odnosa ukoliko isti postoji.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Ako radnik iz opravdanog razloga nije u mogućnosti započeti s radom na dan određen ugovorom o radu, dodatkom ugovoru o radu utvrdit će se novi datum, ako ni tada radnik ne započne s radom, ugovor će se raskinuti.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih Muzej ima iznimnu potrebu,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata,
- za vrijeme trajanja EU projekta
- i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Članak 8.

Muzej može omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan (u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati), tijekom radnog odnosa osposobljavati se i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe Muzeja radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Muzeja uređuju se posebnim ugovorom.

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Za praćenje probnog rada odgovoran je ravnatelj.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

PRIPRAVNICI

Članak 10.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanje za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Ako je pripravnik primljen radi ostvarivanja pripravničkog staža u pripravnički odnos na neodređeno vrijeme i ne postigne zadovoljavajuće rezultate u pripravljanju, ugovor se raskida.

Pripravnik ostvaruje pravo na iznos od 85% vrijednosti plaće radnog mjesta za koje se osposobljava dok mu traje pripravnički staž.

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaze stručni ispit sukladno tim propisima. Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom sljedećem roku.

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

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 11.

Radno vrijeme (puno radno vrijeme) iznosi 40 sati na tjedan.

Odluku o početku i završetku radnog vremena, kao i vremenu korištenja dnevnog odmora donosi Ravnatelj sukladno Zakonu.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučit će ravnatelj pisanom odlukom.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj
Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najkasnije tri dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Početak i završetak radnog vremena upisuje se u evidenciju korištenja radnog vremena.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 12.

Radnik može zasnovati radni odnos u Muzeju s nepunim radnim vremenom ako potrebe Muzeja to zahtijevaju.

Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrati će se radom u punom radnom vremenu za stjecanje određenih prava za koje je važno prethodno trajanje radnog odnosa (otkazni rok, otpremnina, dnevni i tjedni odmor, najkraće trajanje godišnjeg odmora, plaćeni dopust).

PREKOVREMENI RAD

Članak 13.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno i od sto osamdeset sati godišnje.

Umjesto uvećanja plaće za prekovremeni rad Pravilnika, radnik može temeljem odluke ravnatelja koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 14.

Ako narav posla to zahtijeva radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Rješenje o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 15.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor (stanku) od 30 minuta u toku rada, te je može koristiti najranije 2 sata nakon početka radnog vremena te, najkasnije 2 sata prije završetka radnog vremena.

Ravnatelj Muzeja vrijeme odmora utvrđuje odlukom o rasporedu radnog vremena.

Ugovorom o radu uredit će se način ostvarivanja prava na odmor tijekom rada - stanku radnika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućava prekid rada poradi korištenja tog odmora.

DNEVNI ODMOR

Članak 16.

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

TJEDNI ODMOR

Članak 17.

Tjedni odmor radnik će koristiti subotom i nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Ako je nužno da radnik radi na dane tjednog odmora, mora mu se osigurati korištenje tjednog odmora naredni tjedan.

Ako radnici zbog potrebe posla ne mogu koristiti tjedni odmor na način iz st. 1. i 2. ovoga članka, mogu ga koristiti naknadno, sukladno dogovoru s ravnateljem.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 18.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo svake kalendarske godine je 20 radnih dana.

Članak 19.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora od 20 dana pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanim ovim Pravilnikom, i to:

1. prema složenosti poslova:

- a) VSS - 5 dana;
- b) VŠS - 4 dana;
- c) SSS - 3 dana;
- d) NSS- 2 dana.

2. prema dužini radnog iskustva

- a) do 5 godina rada - 1 dan
- b) od 5 do 10 godina rada - 2 dana
- c) od 10 do 15 godina rada - 3 dana
- d) od 15 do 20 godina rada - 4 dana
- e) od 20 do 25 godina rada - 5 dana
- f) od 25 do 30 godina rada - 6 dana
- g) od 30 i više godina rada - 8 dana

3. prema zdravstvenom stanju i socijalnim uvjetima života

- a) radniku invalidu rada 3 dana
- b) samohranom roditelju s malodobnim djetetom 3 dana
- c) roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- d) roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- e) roditelju djeteta s invaliditetom 3 dana
- f) radniku koji ima status branitelja Domovinskog rata 1 dan

4. s obzirom na uvjete rada

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
- rad u smjenama ili redovit rad subotom, nedjeljom, blagdanom i neradnim danima određenim zakonom 1 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 20.

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

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 21.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svakih mjesec dana rada ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,

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

Članak 22.

Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi ravnatelj Muzeja, u skladu s potrebama organizacije rada utvrđenim planom korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 23.

Radniku koji ostvari pravo na godišnji odmor isplatit će se naknada za korištenje godišnjeg odmora najmanje najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Članak 24.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, neradni dani i blagdani.

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

Članak 25.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja nužnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

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

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 26.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka.....5 radnih dana
- rođenje djeteta.....5 radnih dana
- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i

unuka.....	5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva (baka i djed, pradjed i prabaka, praunuk i praunuka, brat i sestra, nećak i nećakinja, te stric, ujak, teta i njihova djeca) odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva (roditelji bračnog druga, te brat i sestra bračnog druga).....	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....	3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi (svako davanje).....	1 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja.....	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put.....	7 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama.....	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.....	2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika.....	5 radnih dana

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dan plaćenog dopusta, u pravilu se koriste neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dan plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem.

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

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

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, radnik ima pravo na 5 dana plaćenog dopusta.

Članak 27.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 28.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Muzeja, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno -umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog 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 ili na fakultetu 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

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima navedenim u stavku 1. ovog članka može se iznimno odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa miruju.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka donosi ravnatelj na prijedlog radnika.

V. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 29.

Plaću, dodatke na plaću i ostala materijalna prava osigurava i isplaćuje Osnivač na temelju godišnjeg financijskog plana Muzeja odobrenog od Skupštine Splitsko-dalmatinske županije.

Plaću radnika u Muzeju čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen radnik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci na uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja.

Osnovica za obračun plaće u smislu ovoga Pravilnika iznosi 610 eura

Za ustrojena radna mjesta u Muzeju određuju se sljedeći koeficijenti:

1. Ravnatelj.....	4,50
2. Muzejski savjetnik	4,00
3. Muzejski savjetnik dokumentarist	4,00
4. Muzejski savjetnik pedagog	4,00
5. Konzervator - restaurator savjetnik.....	4,00
6. Viši kustos	3,40
7. Viši kustos dokumentarist	3,40
8. Viši kustos pedagog	3,40
9. Viši konzervator – restaurator.....	3,40
10. Kustos.....	2,80
11. Konzervator – restaurator.....	2,80
12. Voditelj računovodstva	2,80
13. Knjižničar.....	2,80
14. Voditelj marketinga.....	2,80
15. Viši muzejski tehničar.....	2,00
16. Muzejski tehničar.....	1,90
17. Spremač.....	1,90
18. Sezonski radnik.....	1,90

Članak 30.

Stimulativni dio plaće radnik ostvaruje temeljem osobnog učinka vezanog za količinu i kvalitetu obavljenog posla i sudjelovanjem u ostvarenom rezultatu.

Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje ravnatelj odlukom, a može iznositi do najviše 30% osnovne plaće, ako su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva.

Članak 31.

Radnik ostvaruje dodatak na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5%.

Članak 32.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 33.

Radnik ima pravo na uvećanje osnovne plaće, i to za navršenih godina staža:

- od 15 do 24 godine.....	4%
- od 25 do 29 godina.....	6%
- od 30 do 34 godine.....	8%
- od 35 i više godina.....	10%

Pravo na uvećanje iz stavka 1. ostvaruje se ukoliko su u Financijskom planu Muzeja osigurana sredstva za tekuću godinu.

Članak 34.

Osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim na radu uvećava se:

1. za prekovremeni rad 50 %;
2. za rad nedjeljom 50 %;
3. za smjenski rad 10 %;
4. dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj 150 %
6. dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu u kojem je prekid između rada u prijepodnevoj i popodnevoj smjeni duži od 90 minuta) 10 %

Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate.

Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 35.

Za sate rada provedenih u obavljanju poslova radnog mjesta sa posebnim uvjetima rada, osnovna plaća radnika uvećava se za 5%.

Radna mjesta iz stavka 1. ovog članka utvrdit će se na temelju procjene pravnog subjekta ovlaštenog za procjenu i utvrđivanje radnih mjesta i poslova s posebnim uvjetima rada, sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 36.

Radnik ima pravo na povoljnije uvjete rada bez smanjenja plaće:

- ako je navršio 60 godina starosti;
- ako mu do pune mirovine nedostaje do 5 godina radnog staža;
- ako mu se tijekom njegovog radnog vijeka smanjuje radna sposobnost zbog povrede na radu, invaliditeta ili profesionalne bolesti.

U slučaju iz prethodnog stavka, radniku se neće smanjivati plaća koju je ostvario u vremenu prije nego je nastalo smanjenje radne sposobnosti.

Članak 37.

Prilikom odlaska u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne neto plaće u posljednja tri mjeseca prije umirovljenja.

Pravo na otpremninu iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu i invalidsku mirovinu.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž. Odluku o dokupu mirovine donosi Upravno vijeće Muzeja, ako su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva.

Članak 38.

Radnik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti te 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti

Radnik ostvaruje pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se službenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka se međusobno isključuju.

Članak 39.

Radnici ostvaruju pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupno navršene godine neprekinutog radnog staža u Muzeju i to kada navršše:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 40 i 45 godina – u visini 4 osnovice iz st. 2. ovog članka

Osnovica za izračun jubilarnih nagrada iznosi 50 % od osnovice za obračun plaće u neto iznosu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Jubilarne nagrade osigurava i isplaćuje Osnivač na temelju godišnjeg financijskog plana Muzeja odobrenog od Skupštine Splitsko-dalmatinske županije.

Članak 40.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 90 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 90 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Iznimno, naknada plaće u visini 100 % iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Ako je posebnim propisima pravo na naknadu plaće iz ovoga članka uređeno na povoljniji način, na zaposlenika će se primijeniti to povoljnije pravo.

VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 41.

Radnik ostvaruje pravo na isplatu naknade za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu kao i zaposlenici u Upravnim odjelima osnivača (Splitsko-dalmatinske županije).

Radnicima pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu regresa kod jednog poslodavca.

Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 31. kolovoza tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Regres osigurava i isplaćuje Osnivač na temelju godišnjeg financijskog plana Muzeja odobrenog od Skupštine Splitsko-dalmatinske županije.

Članak 42.

Radniku pripada pravo na godišnje nagrade za uskrсне i božićne blagdane, te dara u naravi u istom iznosu i u rokovima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u Upravnim odjelima Splitsko-dalmatinske županije.

Djelatnicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne i uskrсне blagdane u punom iznosu (božićnica i uskrsnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu od jednog poslodavca.

Pravo na božićnicu i uskršnicu pripada svim zaposlenicima koji su na Božić i na Uskrs u radnom odnosu kod poslodavca, osim zaposlenicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Prava iz stavka 1. ovog članka osigurava i isplaćuje Osnivač na temelju godišnjeg financijskog plana Muzeja odobrenog od Skupštine Splitsko-dalmatinske županije.

Članak 43.

Radnici ostvaruju i druga materijalna prava po osnovi naknada, potpora, nagrada, dnevnica i otpremnina i to:

- naknadu prijevoznih troškova i troškova noćenja za službena putovanja,
- naknadu troškova prijevoza za dolazak i odlazak s posla
- korištenje službenih i osobnih automobila u službene svrhe
- ugošćivanje i darovi,
- korištenje ostale dugotrajne imovine
- potpore zbog invalidnosti radnika
- potpore za slučaj smrti radnika, kao i u slučaju smrti člana uže obitelji,
- potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana,
- dar djetetu do 15 godina starosti,
- otpremnine prilikom odlaska u mirovinu,
- otpremnine nakon isteka roka raspolaganja i otkaznog roka
- otpremnine zbog poslovno uvjetovanih otkaza i osobno uvjetovanih otkaza prema Zakonu o radu
- kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja počevši od odlaska do povratka s posla
- dopunsko zdravstveno osiguranje,
- pravo na službena odijela i radnu odjeću,

Radnici ostvaruju i druga materijalna prava osim navedenih u stavku 1. ovog članka pod uvjetom da je isto utvrđeno poreznim propisima do visine neoporezivog iznosa. Odluku o ostvarivanju prava iz stavka 2. ovog članka donosi ravnatelj.

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prometom, koji su povoljniji za poslodavca.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Prebivalište odnosno boravište zaposlenika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište zaposlenika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

Pod organiziranim javnim prijevozom, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će sukladno Odluci o isplati troškova prijevoza službenika i namještenika upravnih tijela Splitsko-dalmatinske županije.

Ako zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu iz prethodnog stavka za dane odsutnosti s rada zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, rođiljinog dopusta, očinskog dopusta, plaćenog dopusta i godišnjeg odmora.

Naknada za troškove prijevoza radnicima se isplaćuje u novcu.

Članak 45.

Radnici upućeni na službeni put u zemlji i inozemstvu imaju pravo na dnevnicu, naknade troškova prijevoza na službenom putu i naknade troškova noćenja.

Nalog za službeni put daje ravnatelj.

Članak 46.

Dnevnica za službeni put isplaćuje se u visini propisanoj za dužnosnike i djelatnike Splitsko-dalmatinske županije.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Kada je radnik upućen po putnom nalogu na službeno putovanje u drugo mjesto udaljenosti najmanje 30 kilometara, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se ne plaća porez, prema poreznim propisima.

Dnevnica se isplaćuje do visine neoporezivog iznosa ako putovanje u zemlji traje više od 12 sati dnevno.

Ako službeno putovanje u zemlji traje više od 8, a manje od 12 sati isplaćuje se polovica

neoporezivog iznosa dnevnice.

Dnevica u inozemstvu isplaćuje se do iznosa i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

Članak 47.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak, koji mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu temeljem zakonski propisanog iznosa.

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

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će se 50 % iznosa dodatka iz stavka 1. ovoga članka.

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka osiguran adekvatan smještaj (u čvrstom objektu) nema pravo na naknadu iznosa hotelskog računa za spavanje.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed.

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Prava iz stavka 1. ovog članka osigurava i isplaćuje Osnivač na temelju godišnjeg financijskog plana Muzeja odobrenog od Skupštine Splitsko-dalmatinske županije.

Članak 48

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu propisanom za dužnosnike i djelatnike Splitsko-dalmatinske županije.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

Poslodavac će nalog iz prethodnih stavki izdati za svaki posao zasebno.

Članak 49.

Zaposlenicima pripada pravo na isplatu naknade za podmirenje troškova prehrane u istom iznosu kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u Upravnim odjelima osnivača (SDŽ) i isplaćuje se u tekućem mjesecu.

Prava iz stavka 1. ovog članka osigurava i isplaćuje Osnivač na temelju godišnjeg financijskog plana Muzeja odobrenog od Skupštine Splitsko-dalmatinske županije.

Članak 50.

Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled pod istim uvjetima i u istim iznosima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u Upravnim odjelima osnivača (SDŽ).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

Prava iz stavka 1. ovog članka osigurava i isplaćuje Osnivač na temelju godišnjeg financijskog plana Muzeja odobrenog od Skupštine Splitsko-dalmatinske županije.

Članak 51.

Svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.

Prava iz stavka 1. ovog članka osigurava i isplaćuje Osnivač u istom iznosu te u istim rokovima isplate kao što to pravo ostvaruju djelatnici u Upravnim odjelima Osnivača, temeljem godišnjeg financijskog plana Muzeja odobrenog od Skupštine Splitsko-dalmatinske županije.

Članak 52.

Radnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi kojega pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos na koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak ne plaća porez, odnosno u istom iznosu koji se isplaćuje djelatnicima Upravnih odjela Osnivača (SDŽ).

Članak 53.

Pravo na službenu, radnu odjeću uredit će se Pravilnikom o službenim odijelima i radnoj odjeći kojega će donijeti ravnatelj.

Članak 54 .

Radnici Muzeja imaju pravo na potpore u iznosu i pod uvjetima jednakim službenicima i namještenicima Osnivača, i to u slučajevima:

- smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana,
- nastanka invalidnosti radnika, njegovog djeteta ili supružnika,
- rođenja djeteta,
- uklanjanja posljedica elementarne nepogode,
- operativnih zahvata, liječenja, nabave lijekova i ortopedskih pomagala (koji nisu pokriveni osnovnim i dopunskim zdravstvenim osiguranjem) za radnike Ustanove, njihovu djecu i uzdržavane supružnike.

Obitelji radnika Muzeja imaju pravo na potporu u slučaju smrti radnika u iznosu i pod uvjetima jednakim službenicima i namještenicima Osnivača.

Radnici Muzeja imaju pravo na kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja, ozljede na radu i profesionalne bolesti, za vrijeme vršenja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

VI. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 55.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

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

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

Članak 56.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje im je osigurao poslodavac.

Članak 57.

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

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

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se ukloniti.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Članak 58.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija 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.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

VIII. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 59.

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

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

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom postupajući s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 60.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 61.

Postojanje štete, okolnosti pod kojim je ona nastala, visinu štete, počinitelja kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od tri člana koju imenuje ravnatelj.

Članak 62.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovao štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 63.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac mu je dužna naknaditi štetu istu po općim propisima obveznog prava.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 64.

Radniku prestaje radni odnos u Muzeja na način i uvjete utvrđene zakonom, i to:

1. smrću,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Muzeja,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 65.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i mora sadržavati:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Članak 66.

Ugovor o radu mogu otkazati Muzeja i radnik.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom ili pripravničkom radu

Članak 67.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Muzej ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Članak 68.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je obavezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Članak 69.

Radnik koji svojom krivnjom ne ispunjava svoje dužnosti i radne obveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca, čini povredu radne obveze. Povrede radne obveze mogu biti lakše i osobito teške.

Lakše povrede radne obveze jesu osobito:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- kontinuirano ostvarivanje značajno lošijih rezultata rada od očekivanih,
- neopravdanog izostanaka, učestalog kašnjenja, prijevremenog odlaska s radnog mjesta ili produženog korištenja dnevnog odmora, ukupno do 3 puta mjesečno,
- nenamjenskog, nesavjesnog, nemarnog i nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- nedolično i nekulturno ponašanje radnika,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom obavljanju poslova,
- nepoznavanje pravilnika o radu i ostalih akata Ustanove.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- kaznena djela u svezi s radnim odnosom,
- neopravdano odbijanje izvršenja radnog zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,

- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada,
- diskriminacija na temelju rasne, vjerske ili nacionalne pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije,
- poslovna konkurencija poslodavcu,
- fizički napad ili spolno uznemiravanje drugih radnika,
- ostale osobito teške povrede ugovora o radu.

Članak 70.

Radnik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu, 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 stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 71.

Nije li ugovorom o radu drugačije ugovoreno, radnik i Ustanova mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom zakonom, i to:

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

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana ako radnik za to ima osobito važan razlog.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 72.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu zahtijevati od Muzeja ostvarivanje tog prava, tako što će uputiti žalbu ravnatelju Muzeja, a ukoliko nije zadovoljan odgovorom može se žaliti Upravnom vijeću.

O odluci o ostvarivanju prava Muzej je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za ostvarivanje prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva te na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu radnika koju je prijavio.

Ako radnik odbije primiti odluku dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči.

Članak 73.

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 74.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 75.

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

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe svih općih akata Muzeja koji su se odnosili na plaće djelatnika i vrednovanje radnih mjesta u Muzeju.

Hvar, 30. prosinca 2024.



Zoran Sansović, predsjednik
Upravnog vijeća MHB