



P R I R O D O S L O V N I **m u z e j**
I Z O O L O Š K I V R T

Kolombatovićevo šet. 2, 21000 Split, tel: 021 322 988, faks: 021 322 990

E-mail: prirodoslovni@prirodoslovni.hr <http://www.prirodoslovni.hr>

PRAVILNIK

O RADU

Split, 2016. godine

Na temelju članka 26. stavk 1. i stavak 2. Zakona o radu ("Narodne novine" broj: 93/14) ravnatelj Prirodoslovnog muzeja i zoološkog vrta dana godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), a sukladno Zakonu o radu i dr propisima (u daljnjem tekstu: Zakon), uređuje se:

- zasnivanje radnog odnosa, odnosno sklapanje ugovora o radu
- obveze i prava radnika i poslodavca iz radnog odnosa
- organizacija rada radnika
- plaće, naknade, nagrade i otpremnine radnika
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika
- prestanak ugovora o radu
- druga pitanja bitna za uređenje radnog odnosa kod poslodavca.

Članak 2.

Radnik-ca (u daljnjem tekstu: radnik) u smislu Zakona o radu je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Muzeje.

Članak 3.

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

Muzej ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Muzej je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

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

Netočni osobni podatci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podatci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Osobni podatci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podatci koji se odnose na djelatnost radnika u Muzejima.

Članak 5.

Muzej je dužan imenovati osobu koja je osim ravnatelja ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, a najkasnije u roku od osam 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 Muzej u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

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

Svi podatci 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 niti smije biti razlog za diskriminaciju.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA - SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem Ugovora o radu kojeg može sklopiti svaka osoba s navršenih 18 godina.

Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

Prilikom stupanja radnika na rad, ravnatelj ili tajnik poslodavca upoznat će radnika s propisima o radu, organizaciji rada i zaštitom na radu.

Članak 8.

Sklapanju Ugovora o radu sa radnicima prethodi natječaj ili oglas.

Članak 9.

Odluku o izboru novog radnika donosi ravnatelj.

Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom poslodavac je dužan ishoditi prethodnu suglasnost osnivača.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se s radnikom koji ispunjava uvjete utvrđene Zakonom i Sistematizacijom poslova poslodavca.

Sistematizacija je dio ovog Pravilnika koju utvrđuje ravnatelj, a na prijedlog voditelja ustrojbenih jedinica Muzeja.

Članak 12.

Sklapanju Ugovora o radu s radnikom prethodi odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

Odluka o zasnivanju radnog odnosa sadrži: naziv i sjedište ustanove, naziv radnog mjesta, broj potrebitih radnika, uvjete za zasnivanje radnog odnosa, rok za podnošenje prijave i vrijeme na koje se sklapa Ugovor o radu - neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 13.

Rok za podnošenje prijave za zasnivanje radnog odnosa iznosi 8 dana, odnosno 15 dana kada se podnose prijave za radno mjesto "Ravnatelj Muzeja".

Članak 14.

Postupak izbora kandidata koji su podnijeli prijavu za zasnivanje radnog odnosa obavlja ravnatelj.

Članak 15.

Pri izboru kandidata uzimaju se u obzir prijave kandidata koji ispunjavaju propisane uvjete zaprimljene kod poslodavca u propisanom roku, odnosno prijave koje su poslone preporučenom pošiljkom najkasnije posljednjeg dana propisanog roka.

Prijave uz koje nisu priloženi dokazi o ispunjavanju uvjeta neće se uzeti u obzir, odnosno smatrat će se neurednima.

Nepravodobne i neuredne prijave će se odbaciti, o čemu će se kandidati izvijestiti.

Članak 16.

Odluka se dostavlja svim kandidatima u roku od 15 dana od dana donošenja odluke uz pouku o pravnom lijeku.

Na temelju odluke o izboru, s izabranim kandidatom Muzej sklapa ugovor o radu kojeg u ime Muzeja potpisuje ravnatelj.

Članak 17.

Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti kandidata može se obaviti na temelju izvršavanja određenih poslova.

Članak 18.

Prava i obveze radnika i poslodavca iz Ugovora o radu, ostvaruju se od dana početka rada.

Članak 19.

Prije sklapanja Ugovora o radu radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s time da troškove pregleda snosi poslodavac.

III. PROBNI RAD

Članak 20.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju 1-6 mjeseci.

Probni rad traje :

- do 1 mjesec za poslove za koje se traži III. stupanj stručne spreme
- do 2 mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- do 4 mjeseca za poslove za koje se traži VI. stupanj stručne spreme
- do 6 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 vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom roku otkazuje se Ugovor o radu. Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

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

IV. PRIPRAVNIK

Članak 21.

Radnika koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik mora imati mentora, te dobiti plan i program obučavanja

Dužina pripravničkog staža traje najduže jednu godinu.

Članak 22.

Provjera znanja i sposobnosti pripravnika provodi stručni kolegij.

Nakon isteka godine dana od zaposlenja, radnik – stručni djelatnik dužan je prijaviti i pristupiti polaganju stručnog ispita, a najkasnije do isteka druge godine rada.

Stručni ispit je uvjet za samostalno i odgovorno obavljanje poslova i zadataka.

Članak 23.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

V. STRUČNI ISPIT

Članak 24.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.

Pravo na polaganje stručnog ispita imaju pripravnici sa školskom spremom propisanom za odgovarajuće muzejsko zvanje, odnosno stručne poslove s najmanje godinu dana radnog, odnosno pripravničkog staža u muzejskoj struci.

Način polaganja stručnog ispita, ispitno gradivo, sastav i rad ispitnih povjerenstava utvrđuje se pravilnikom o polaganju stručnih ispita i programom stručnih ispita u muzejskoj struci.

VI. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 25.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom, drugim propisom, Statutom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Stručno osposobljavanje se obavlja na temelju ugovora o stručnom osposobljavanju za rad koji se sklapa u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje može trajati najduže godinu dana.

VII. RADNO VRIJEME

Članak 26.

Radno vrijeme radnika je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Muzeja, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odrede Muzej i iznosi 40 sati tjedno.

Ravnatelj pisanom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena, te preraspodjelu radnog vremena.

Članak 27.

Radnik je dužan raditi i duže od radnog vremena u slučaju potrebe obavljanja određenih poslova kako ne bi nastala šteta za poslodavca, a odluku o potrebi prekovremenog rada donosi ravnatelj.

Članak 28.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje prirode zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena provodi se preraspodjela radnog vremena.

Članak 29.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdani razlog.

Opravdani razlog iz stavka 2. ovog članka ocjenjuje ravnatelj, odnosno voditelji ustrojbenih jedinica.

Članak 30.

Poslodavac može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim / skraćenim radnim vremenom kada priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu ili kada je radnik stekao uvjete rada s nepunim / skraćenim vremenom.

Raspored radnog vremena iz prethodnog stavka donosi ravnatelj u pisanom obliku.

Članak 31.

Radnici s nepunim / skraćenim radnim vremenom imaju ista prava kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 32.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor u trajanju od 30 minuta.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 33.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 24 sata neprekidno.

Tjedni odmor se u pravilu koristi nedjeljom, a kad je prijeko potrebno da radnik radi i nedjeljom omogućiti će mu se jedan dan odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Članak 34.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Ako je radnik zasnovao radni odnos tijekom kalendarske godine, a nema 6 mjeseci radnog staža neprekidno, ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Kao dani godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, te razdoblja privremene nesposobnosti radnika za rad.

Članak 35.

Raspored godišnjih odmora određuje ravnatelj, odnosno voditelji ustrojbenih jedinica.

Rješenje o korištenju godišnjih odmora obvezno se dostavljaju radniku najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 36.

Dužina godišnjeg odmora određuje se zbrajanjem osnovice i broja radnih dana ostvarenih na osnovi sljedećih kriterija :

- | | |
|--|---------|
| - osnovni broj dana | 20 dana |
| 1. Stručna sprema : | |
| - rukovodeća mjesta | 6 dana |
| - VSS | 5 dana |
| - VŠS | 4 dana |
| - SSS, VKV i KV | 3 dana |
| - NSS | 2 dana. |
| 2. Socijalni uvjeti : | |
| - roditelji, posvajatelji ili staratelji s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelji, posvajatelji ili staratelji za svako daljnje malodobno dijete | 1 dan |
| - samohrani roditelji s malodobnim djetetom | 2 dana. |
| 3. Dužina staža : | |
| - do 5 god. | 1 dan |
| - od 5 do 10 god. | 2 dana |
| - od 10 do 15 god. | 3 dana |
| - od 15 do 20 god. | 4 dana |
| - od 20 do 25 god. | 5 dana |
| - od 25 do 30 god. | 6 dana |
| - preko 30 godina radnog staža | 8 dana. |
| 4. Prema doprinosu na radu : | |
| - ako ostvaruje natprosječne rezultate rada | 2 dana |

Članak 37.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo koristiti dopust uz nadoknadu plaće do ukupno najviše 7 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- polaganje stručnog ispita (prvi put)	7 dana
- sklapanje braka	5 dana
- porod supruge	5 dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 dana
- teže bolesti člana obitelji	3 dana
- smrt brata / sestre, djeda / bake te roditelja supružnika	2 dana
- selidba u drugo mjesto	5 dana
- selidba u isto mjesto	2 dana
- darivanje krvi	1 dan (za svako davanje krvi)
- sindikalne djelatnosti (seminari, susreti...)	2 dana.

Radnik je dužan priložiti (predočiti) dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na gore navedeni plaćeni dopust, a članove uže obitelji regulira Zakon o radu.

Članak 38.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 30 dana tijekom kalendarske godine u slučaju :

- općeg ili stručnog školovanja i stručnog osposobljavanja (državni stručni ispit)
- za potrebe sindikalnog rada
- liječenje na vlastiti trošak.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj.

Članak 39.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dozvoljava priroda posla kojeg obavlja.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

IX. OSNOVNE OBVEZE I DUŽNOSTI RADNIKA

Članak 40.

Radnik je obvezan pridržavati se odredbi Zakona, ovog Pravilnika i Ugovora o radu.

Prije stupanja na rad, radniku se omogućava upoznavanje s propisima o radnim odnosima te u skladu s time potpisuje posebnu izjavu kojom potvrđuje da je u cijelosti upoznat sa svojim pravima i obvezama.

Članak 41.

Radnik je obvezan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada.

Članak 42.

U slučaju potrebe radnik je dužan obavljati i druge poslove po nalogu ravnatelja, odnosno voditelja ustrojbenih jedinica, ali ne duže od 3 mjeseca.

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

Članak 43.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Muzej 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.

Članak 44.

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

Članak 45.

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, Muzeji su mu dužni ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 46.

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

Ovlaštenu liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog 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 tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 47.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Muzej je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Muzej je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

Članak 48.

Muzej može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik će dati Muzeju suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Muzej dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

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

Članak 49.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 4. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

XI. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 50.

U slučaju da radnik krši preuzete obveze iz radnog odnosa ravnatelj može, pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu, otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa sindikatom.

Članak 51.

U slučaju otkaza Ugovora o radu, uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je obavezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog donosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 52.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju teške povrijede obveze iz radnog odnosa od strane radnika (izvanredni otkaz).

Članak 53.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa u slijedećim slučajevima :

- neopravdani izostanak

- učestalo kašnjenje
- tjelesni napad na drugog radnika.
- izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka.

Članak 54.

Osobito teškim povrjedama obveza iz radnog odnosa smatraju se :

- neizvršavanje obveza iz Ugovora o radu
- ne otpočinjanje s radom dana navedenog u Ugovoru o radu
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- kaznena dijela u svezi s radnim odnosom
- odbijanja izvršenja radnog zadatka
- učestalo kršenje pravila rada
- povrjeda poslovne tajne
- konzumiranje alkohola i opojnih droga za vrijeme rada
- konkurencija radnika poslodavcu
- krađa imovine.

Članak 55.

Radniku za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti Ugovor o radu prestaje otkazom (osobno uvjetovani otkaz).

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 56.

Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom, Ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

Članak 57.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Trajanje otkaznog roka utvrđuje se Ugovorom o radu a iznosi najmanje 15 dana.

XIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 58.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obvezno se u pisanom obliku dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

Članak 59.

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 prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava. O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje ravnatelj u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva.

Članak 60.

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 58. stavak 1. ovog Pravilnika, zahtjev radnika će odbaciti.

Članak 61.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnos dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i primatelj.

Primatelj je dužan sam na dostavnici naznačiti nadnevak primitka.

Članak 62.

Ako radnik odbije primitak odluke/otkaza na radnom mjestu, osoba koja je dostavu izvršila ostavit će odluku/otkaz na radnom mjestu radnika, a na dostavnici će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka/otkaz ostavljena, te će se smatrati da je dostava izvršena.

Članak 63

Kada ne postoji mogućnost dostavljanja odluke/otkaza prema stavku 1. članka 61., radniku će se pismeno dostaviti preporučenom pošiljkom s dostavnicom na adresu stanovanja radnika.

Dostava se smatra obavljena ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili odrasli član njegova domaćinstva.

Članak 64.

U slučaju odbijanja prijama preporučene pošiljke ili nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, odluka/otkaz će se izvjesiti na oglasnoj ploči poslodavca, a dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 8 dana od dana izvješćivanja na oglasnoj ploči.

XIV. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 65.

Sredstva za plaće radnika osiguravaju se u Proračunu grada Splita.

Osnovna plaća je zbroj umnoška osnovice i koeficijenta karakteristične skupine poslova i zadaća u koju je razvrstano radno mjesto na koje je radnik raspoređen, dodataka na radni staž i stalnog dodatka.

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi u slijedećim slučajevima :

- godišnjeg odmora
- državnih i vjerskih blagdana utvrđenih zakonom

- obveznih sistematskih pregleda
- bolovanja i to :
 1. zbog bolesti i medicinskih ispitivanja
 2. za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrijede na radu
- zastoja u radu bez krivnje radnika
- plaćenog dopusta
- funkcionalnog obrazovanja
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.

XV. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 67.

Jubilarna nagradu, otpremnina i solidarna pomoć će se isplaćivati temeljem Strukovnog kolektivnog ugovora ako za to postoje slobodna sredstva.

Članak 68.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod poslodavca za navršenih:

- 10 godina u bruto iznosu od 2.250 kuna
- 15 godina u bruto iznosu od 3.000 kuna
- 20 godina u bruto iznosu od 3.750 kuna
- 25 godina u bruto iznosu od 4.500 kuna
- 30 godina u bruto iznosu od 5.250 kuna
- 35 godina u bruto iznosu od 6.000 kuna
- 40 godina u bruto iznosu od 7.500 kuna

Bruto iznos uključuje i doprinose poslodavca.

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

Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prometom.

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu iz prethodnog stavka za dane odsustva s rada zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, porodiljskog dopusta, plaćenog i neplaćenog dopusta.

Članak 70.

Ukoliko je radnik po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlju i inozemstvo ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu, za ostatak vremena duži od 12 sati, te u slučaju kada je službeni put duži od 12 sati i kraći od 24 sata.

Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne i od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice, te za ostatak vremena duži od 8, ali ne i od 12 sati u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

Članak 71.

Radnik koji je po nalogu ravnatelja upućen na terenski rad ima pravo na terenski dodatak. Dnevnicu i terenski dodatak isplaćuju se u visini neoporezivog dohotka. Iznos dnevnice i terenskog dodatka propisani su Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 72.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz članka 62. umanjit će se za svotu smještaja i prehrane.

Članak 73.

Ako poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika isplatit će mu naknadu za odvojeni život u iznosu određenom Pravilnikom o porezu na dohodak, tj. u visini neoporezivog iznosa.

Članak 74.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini neoporezivog djela prema Pravilniku o porezu na dohodak po prijednom kilometru.

Članak 75.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja u skrbi.

U slučaju smrti radnika pravo na pomoć ima obitelj radnika, a pomoć se isplaćuje u visini određenoj Zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

XVI. NADOKNADA ŠTETE

Članak 76.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu poslodavcu, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 77.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koju je prouzročio.

Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se utvrditi pojedinačno šteta koju je prouzročio svaki radnik, tada svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 78.

Visina šteta određuje se na osnovi cjenika, knjigovodstvene vrijednosti/isprave stvari ili procjenom vrijednosti oštećene stvari (procjena se vrši vještačenjem).

Članak 79.

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu poslodavac prouzroči štetu povrijedom njegovih prava iz radnog odnosa.

Nastalu štetu poslodavac će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima uz prethodno predočenje dokaza o obilježju i visini štete prouzročene radniku.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 80.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, Kolektivnog ugovora i Ugovora o radu.

Članak 81.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na način propisan Zakonom, a tumačenje odredbi Pravilnika daje ravnatelj.

Članak 82.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 28. kolovoza 2009. godine.

Članak 83.

Pravilnik stupa na snagu 8. dana od objave na oglasnoj ploči Muzeja.

KLASA : 612-05/16-01/121

URBROJ : 2181-119-16-1

U Splitu 05. listopada 2016. godine

Ravnatelj Muzeja
mr.sc. Nediljko Ževrnja