

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14 i 127/17) te članka 28. i 49. Statuta Narodnog muzeja Zadar od 31. siječnja 2019., Upravno vijeće Narodnog muzeja Zadar na svojoj 18. sjednici održanoj dana 19. rujna 2019. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja važna za radnike zaposlene u Narodnom muzeju Zadar (u daljnjem tekstu: Poslodavca), a pobliže se uređuje:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremenu ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- mogućnost drugačijeg uređenja radnog vremena,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- poslovna tajna,
- odgovornost za povrede obveza iz radnog odnosa,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,

- organizacija rada,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- posebne odredbe,
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

1) Odredbe ovog pravilnika odnose se na sve zaposlenike muzeja koji su sklopili ugovor o radu na određeno i neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom te koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili na drugom mjestu kojeg odredi Poslodavac ili na drugom mjestu određenom ugovorom o radu.

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

3) 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.

Članak 3.

1) Svaki zaposlenik obvezan je ugovorom o radu preuzete obveze obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu sa naravi i vrstom posla.

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

3) Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog roda.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

- 1) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.
- 2) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

- 1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- 2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.
- 3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

- 3) Ograničenja iz st. 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- 4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 5) Prekid kraći od 2 (dva) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine iz stavka 3. ovoga članka.
- 6) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.
- 7) Kod zapošljavanja na određeno vrijeme na provedbi EU projekta, a radni odnos traje dok se projekt provodi ravnatelj može odlučiti o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme uz objavu natječaja, odnosno oglasa na mrežnim stranicama Muzeja.

Članak 7.

- 1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Oblik ugovora o radu

Članak 8.

- 1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- 2) Propust Poslodavca i radnika da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- 3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- 4) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o

radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu

Članak 9.

1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 8. st. 3. ovog Pravilnika, mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda 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 kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
8. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
9. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
10. naznaku koeficijenta te grupe složenosti poslova, odnosno platnog razreda u koji su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik.

2) Umjesto podataka iz točke 6., 7., 8., 9. stavka 1. ovog članka može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik Poslodavca koji uređuje ta pitanja.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 10.

1) Osoba mlađa od petnaest godine ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godine koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 11.

1) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godine i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

2) Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. Ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

2) Posebni uvjet za sklapanje ugovora o radu određeni su u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i plaćama djelatnika Narodnog muzeja Zadar.

3) Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

Članak 13.

1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, 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 ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

3) Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Članak 14.

1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. Ovoga članka ne mora se odgovoriti.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Mjere zaštite na radu

Članak 15.

Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvijete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i mjere za sprečavanje rizika u radu a sve u skladu s posebnim Pravilnikom o zaštiti na radu i Pravilnikom o zaštiti od požara.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 16.

1) 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 radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

2) Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

3) Prikupljaju se i vode ovi podaci:

- ime i prezime radnika,
- jedinstveni matični broj građana i osobni identifikacijski broj,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina i županija,
- državljanstvo,
- prebivalište i adresa,
- mjesto rada,
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
- poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod ovog Poslodavca,
- je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme,
- je li radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,

- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa,

4) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

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

Članak 17.

1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

2) Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 18.

1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenje ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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

Članak 19.

1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenje prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o

radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

2) U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslove na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju is stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza

Članak 20.

1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekom od tih prava.

2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka 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.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 21.

1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

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

3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove
Članak 22.

1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca o obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, 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 toga prava.

3) 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 bi imao pravo.

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 23.

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

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

*Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti
uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću*

Članak 24.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 25.

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

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

Članak 26.

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

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

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

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

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

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 27.

1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje oslove za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

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

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

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 28.

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

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

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rad

Članak 29.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- 2) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- 3) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom ugovora o radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- 4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 30.

- 1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- 2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati i usavršavati za rad.

Pojam pripravnika, vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu i trajanje pripravničkog staža

Članak 31.

- 1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- 2) Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.

3) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.

4) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

5) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 32.

1) Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 33.

1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Narodni muzej Zadar može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najdulje koliko i pripravnički staž.

4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 34.

1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Članak 35.

U pravilu je radno vrijeme Muzeja od 07 do 15 dok se radno vrijeme izložbi ili postava određuje odlukom ravnatelja.

Puno radno vrijeme

Članak 36.

1) Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Poslodavac da radniku za takav rad pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

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

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

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

4) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 38.

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

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

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

Prekovremeni rad

Članak 39.

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

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

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

4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi kod drugog poslodavca u dopunskom radu od osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 40.

1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kreće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

3) O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblja takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

7) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 41.

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

vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

2) Ako preraspodijela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broj radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

4) 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.

5) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 42.

1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

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

Noćni rad

Članak 43.

1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadesetdva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

2) Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

3) Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

Rad u smjenama

Članak 44.

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

2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 45.

1) 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.

2) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni zaposlenik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog zaposlenika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

3) Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 46.

1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

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

3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada korištenja odmora iz st.1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 47.

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

Tjedni odmor

Članak 48.

1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

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

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

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

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

Pravo na godišnji odmor

Članak 49.

1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 50.

1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 51.

1) Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

a) *Dužina radnog staža zaposlenika:*

(1) do 5 godina – 1 dan

(2) od 5 do 10 godina - 2 radna dana;

(3) od 10 do 15 godina - 3 radna dana;

(4) od 15 do 20 godina - 4 radna dana;

(5) od 20 do 25 godina - 5 radnih dana;

(6) od 25 do 30 godina - 6 radnih dana;

(7) od 30 do 35 godina - 8 radnih dana; ili

(8) preko 35 godina - 10 radnih dana,

b) *Zdravstveno stanje zaposlenika:*

zaposlenik invalid rada i zaposlenik s tjelesnim oštećenjem koje iznosi više od 70% - 2 radna dana,

c) *Socijalne prilike zaposlenika:*

(1) samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godine - 2 radna dana;

(2) roditelj teže hendikepiranog djeteta - 3 radna dana; te

(3) roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom – 2 radna dana;

(4) roditelju, posvojitelju i staratelju za svako daljnje dijete još po – 1 radni dan

d) *Složenost poslova propisanih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Narodnog muzeja Zadar:*

(1) poslovi stupnja obrazovanja
magistra struke ili stručnog specijalista – 5 radnih dana

(2) poslovi stupnja obrazovanja
sveučilišnog ili stručnog specijalista – 3 radna dana

(3) poslovi SSS – 2 radna dana

(4) poslovi NSS - 1 radni dan

2) Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka veći od trideset radnih dana, zaposlenik ima pravo na najviše trideset radnih dana godišnjeg odmora.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 52.

1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

3) Ako je Poslodavac radniku iz stavka 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 53.

1) Puni godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

4) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima prani broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 54.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 55.

1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 56.

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

2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 57.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 58.

1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja

prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 59.

- 1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s Pravilnikom o radu, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- 2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- 3) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- 4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 60.

- 1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito za:
 1. sklapanje braka - 5 radnih dana;
 2. rođenje djeteta - 5 radnih dana;
 3. smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka - 5 radnih dana;

4. smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana;
5. selidbe u isto mjesto - 1 radni dan;
6. selidbu u drugo radno mjesto - 3 radna dana;
7. teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji (roditelja i djece) – 3 radna dana; te
8. elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu zaposlenika - 5 radnih dana;
9. kao dobrovoljni darivatelj krvi za svako davanje – 2 radna dana;
10. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe sindikata - 2 radna dana;
11. polaganja stručnog ispita prvi put – 7 radnih dana;
12. nastupanje u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

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

Članak 61.

1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada.

2) Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s odlukom Poslodavca.

3) Pravo iz stavka 1. ovog članka za obrazovanje za potrebe sindikalnog rada radnik koji je član sindikata ili sindikalni povjerenik ostvaruje u trajanju do tri dana u jednoj kalendarskoj godini.

Neplaćeni dopust

Članak 62.

- 1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- 2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

IX. MOGUĆNOST DRUGAČIJEG UREĐENJA RADNOG VREMENA

Članak 63.

- 1) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s Poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.
- 2) Pod rukovodećim osobljem smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove Poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun Poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

Članak 66.

- 1) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 67.

- 1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

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

Članak 68.

1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ove nema, procjenom.

2) Procjena visina štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Regresna odgovornost radnika

Članak 69.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 70.

1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 71.

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

2) 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.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 72.

1) Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika,
- b) po sili zakona,
- c) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- d) sporazumom radnika i Poslodavca,
- e) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- f) otkazom,
- g) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 73.

1) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 74.

1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 75.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

3) Poslodavac, ako je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

Članak 76.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 77.

1) Poslodavac i radnik imaju opravdan 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 78.

1) Nisu opravdani razlozi za otkaz:

a) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede.

b) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti.

c) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 79.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 80.

1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisanim putem 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.

2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 81.

- 1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- 2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- 3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 82.

- 1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- 2) 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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- 4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- 5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 83.

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

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

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

3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznat sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 84.

1) Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje

ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

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

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

4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 85.

1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Narodnom muzeju Zadar.

3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XII. POSLOVNA TAJNA

Članak 86.

1) Poslovnu tajnu Poslodavca predstavlja svaki podatak kojim Poslodavac raspolaže, a koja je zakonom, drugim propisom, općim ili drugim aktom nadležnog javnog tijela donesenim na temelju zakona, općim aktom Poslodavca,

posebnom odlukom ravnatelja Narodnog muzeja Zadar, proglašena poslovnom tajnom.

2) Poslovnom tajnom smatraju se podaci zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese ili moglo štetiti ugledu Poslodavca.

3) Poslovnom tajnom ne mogu se smatrati podaci koji su prethodno, na zakonom utvrđen način, bili javno dostupni ili su na propisan način ustupljeni drugim osobama, a u to vrijeme nisu bili podvrgnuti obvezi čuvanja tajnosti kao i podaci u svrhu prikrivanja kaznenog djela, prekoračenja ili zlouporabe ovlasti te drugih oblika nezakonitog postupanja kod Poslodavca;

Članak 87.

1) Poslodavac i radnici Poslodavca dužni su čuvati kao tajnu i podatke:

- koji su se kao poslovna tajna saznali od drugih pravnih osoba,
- koji se odnose na poslove što ih Poslodavac obavlja za potrebe javnih tijela, ako su zaštićeni odgovarajućim stupnjem tajnosti.

Članak 88.

1) Kad je to iz razloga obavljanja poslova Poslodavca nužno, podatke iz članka 89. i 90. ovoga Pravilnika može drugim osobama priopćiti samo osoba koju ovlasti Poslodavac:

- uz prethodnu pisanu suglasnost pravne osobe koja je sukladno svom općem aktu odredila da se ti podaci smatraju poslovnom tajnom,
- uz prethodnu pisanu suglasnost zainteresirane pravne ili fizičke osobe ako su u pitanju podaci iz ponuda za natječaj.

2) U zahtjevu kojim se traži suglasnost iz stavka 1. ovoga članka mora se navesti:

- koji su podaci u pitanju,
- kojoj se osobi oni imaju priopćiti,

- koja je osoba ovlaštena obaviti takvo priopćenje,
- razlozi zbog kojih je priopćavanje nužno,
- način na koji će se podaci priopćiti odnosno koristiti.

Članak 89.

1) Ne smatra se povredom čuvanja poslovne tajne priopćavanje podataka koji se smatraju poslovnom tajnom ako se to priopćavanje obavlja fizičkim osobama ili pravnim osobama kojima se takvi podaci mogu ili moraju priopćavati:

- na temelju zakona i drugih propisa,
- na temelju ovlasti koja proizlazi iz dužnosti koju obavljaju, položaja na kojem se nalaze ili radnog mjesta na kojem su zaposleni.

2) Ne smatra se povredom čuvanja poslovne tajne priopćavanje podataka koji se smatraju poslovnom tajnom na sjednicama, ako je takvo priopćavanje nužno za obavljanje poslova.

3) Ovlaštena osoba koja na sjednici priopćava podatke koji se smatraju poslovnom tajnom, dužna je upozoriti nazočne da se ti podaci smatraju poslovnom tajnom, a nazočni su dužni ono što tom prilikom saznaju čuvati kao poslovnu tajnu.

4) Ne smatra se povredom čuvanja poslovne tajne priopćavanje podataka nadležnim državnim tijelima u svrhu otkrivanja kaznenih djela i njihovog procesuiranja.

Članak 90.

1) Svaki radnik dužan je čuvati podatke i dokumentaciju koji predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca ili klasificirane (tajne podatke) državnih tijela.

2) Svatko je dužan čuvati poslovnu tajnu i klasificirane podatke državnih tijela, bez obzira na način saznanja, pribavljanja odnosno stjecanja mogućnosti uvida u tajne podatke, a nedvojbeno je da se radi o tajnim podacima.

Članak 91.

1) Za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, a i nakon prestanka rada, radnik je dužan čuvati poslovne tajne Poslodavca te ne smije koristiti za svoj ili tuđi račun podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu.

2) Kršenje odredaba ovog Pravilnika predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

XIII. ODGOVORNOST ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

1) Svaki se radnik s potpisom ugovora o radu obvezuje uredno, stručno i savjesno izvršavati svoje obveze utvrđene ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, aktima Poslodavca i zakonima.

2) U slučaju neobavljanja radnih obveza na uredan, stručan i savjestan način, radnik odgovara za povredu radne obveze odnosno povredu odredaba ugovora o radu.

Vrste povreda obveza iz radnog odnosa

Članak 93.

1) Povrede radnih obveza mogu biti: lakše, teže i osobito teške.

Članak 94.

1) Lakše povrede obveza iz radnog odnosa su:

a) nepoštivanje odredaba Odluke o radnom vremenu (zakašnjanje, napuštanje radnog mjesta, neopravdani odlazak s radnog mjesta),

b) neuredno vođenje spisa, obrade podataka, druge dokumentacije koja je povjerena radniku,

c) izbjivanje sa svog radnog mjesta u drugim prostorima Poslodavca dulje od uobičajenog (prosječnog) potrebnog vremena za obavljanje posla,

d) druge povrede koje su određene kao lakše ostalim aktima Poslodavca.

Članak 95.

1) Teže povrede obveza iz radnog odnosa su:

a) kršenje obveze iz ugovora o radu,

b) kršenje propisa o zaštiti na radu,

c) kršenje propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okolnosti,

d) neizvršavanje pravomoćne sudske odluke u svezi radnog odnosa,

e) namjerno ometanje u radu drugih radnika ili odbijanje poslovne suradnje s njima,

f) grubo, nedolično ponašanje prema ostalim radnicima, strankama, poslovnim partnerima, publici,

g) neovlašteno iznošenje sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca izvan radnih prostorija,

h) korištenje sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca u privatne svrhe,

i) neprovođenje, kršenje, neizvršavanje donesenih akata Poslodavca,

j) narušavanje ugleda Poslodavca,

k) nanošenje materijalne štete, odnosno prouzročene manjka u visini do 5.000,00 kn,

l) ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
n) nepoštivanje odredaba Odluke o radnom vremenu (učestalo zakašnjanje, prijevremeni odlazak s radnog mjesta, neopravdani odlazak s radnog mjesta) više od tri puta,

m) neopravdani izostanak s posla do tri radna dana u kalendarskoj godini,

n) konzumiranje alkohola tijekom radnog vremena, dolazak na radno mjesto pod utjecajem alkohola,

o) opetovano počinjenje lakših povreda obveza iz radnog odnosa,

- p) nepravovremeno obavještanje Poslodavca o promjeni adrese stanovanja,
- r) neopravdano neodazivanje radnika izvanrednom nadzornom liječničkom pregledu,
- s) nepravovremeno obavještanje Poslodavca o prestanku privremene nesposobnosti za rad i o tome ne dostavljanje dokaza,
- t) zlouporaba korištenja službenog vozila,
- u) svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi s radom kojom je nanesena šteta Poslodavcu; kao i drugi slučajevi propisani ovim Pravilnikom, zakonom ili drugim propisom.

Članak 96.

1) Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- a) neizvršavanje, nesavjesno, nemarno, nepravovremeno izvršavanje radnih i drugih obveza ili odbijanje izvršenja naredbe neposrednog rukovoditelja,
- b) opetovano konzumiranje alkohola na radnom mjestu, unošenje prije i u tijeku rada, odbijanje alko-testa,
- c) posjedovanje droge, dolazak na radno mjesto pod utjecajem droge, uzimanje droge na radnom mjestu, neovlaštena prodaja, nuđenje na prodaju droge, davanje droge drugome,
- d) izvršenje povrede radne obveze koja u sebi sadrži obilježje djela opisanog Kaznenim zakonom RH,
- e) nanošenje materijalne štete, odnosno prouzročenje manjka u visini većoj od 5.000 kuna na više,
- f) odavanje poslovne tajne,
- g) samovoljno neopravdano napuštanje radnog mjesta u tijeku, odnosno prije završetka radnog vremena, samovoljan prestanak rada na radnom mjestu,
- h) neopravdani izostanak s posla više od tri radna dana u kalendarskoj godini,

- i) izazivanje nereda, tuče u službenim prostorijama Poslodavca,
- j) zlouporaba položaja, prekoračenje ovlaštenja,
- k) povreda propisa o zaštiti na radu zbog čega je nastupila šteta, ozljeda ili smrtni slučaj,
- l) narušavanje događanja u muzeju nastalo namjerom radnika,
- m) zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, odnosno zloupotreba prava na korištenje bolovanja,
- n) opetovano počinjenje težih povreda obveza iz radnog odnosa,
- o) grubo narušavanje ugleda Poslodavca,
- p) odbijanje pružanja pomoći ili suradnje drugom radniku u obavljanju radnih zadataka,
- r) uzrokovanje štete trećoj osobi na radu ili u svezi s radom namjerno ili grubom nepažnjom,
- s) protupravno pribavljanje imovinske koristi za sebe ili drugoga u svezi s radom,
- t) ponavljanje povreda propisanih ovim Pravilnikom i nakon pisanog upozorenja od strane Poslodavca.

Članak 97.

- 1) Za lakše povrede radnih obveza iz članka 94. ovoga Pravilnika kao mjera za slučaj utvrđene odgovornosti može se izreći pisana opomena.
- 2) Mjera iz stavka 1. ovoga članka je mjera kojom se zaposlenik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.
- 3) Za lakše povrede radnih obveza izuzetno se, kao mjera za slučaj utvrđene odgovornosti može izreći i novčana kazna, ako su te povrede proizvele težu posljedicu.
- 4) Mjera novčane kazne utvrđuje se u iznosu od najmanje 5%, a najviše u visini 25% osnovne mjesečne plaće zaposlenika, na vrijeme od jednog do šest mjeseci.

Članak 98.

1) Za teže povrede radnih obveza iz članka 95. ovoga Pravilnika kao mjere za slučaj utvrđene odgovornosti mogu se izreći:

- pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu
- novčana kazna ili
- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost

2) Mjere iz stavka 1. ovoga članka su mjere kojima se zaposlenika upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem, te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza ili mu se daje otkaz ugovora o radu kao redoviti otkaz ugovora o radu koji je uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost

3) Mjera novčane kazne utvrđuje se u iznosu od najmanje 5%, odnosno, najviše u visini 25% osnovne mjesečne plaće zaposlenika, na vrijeme od jednog do šest mjeseci.

Članak 99.

1) Za osobito teške povrede radnih obveza iz članka 96. ovoga Pravilnika kao mjere za slučaj utvrđene odgovornosti mogu se izreći:

- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost
- izvanredni otkaz ugovora o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa
- pokretanje sudskoga postupka za naknadu štete zbog neizvršenja obveza preuzetih ugovorom o radu od strane zaposlenika kojemu je otkazan ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu

2) Mjere iz stavka 1. ovoga članka su mjere kojima se zaposleniku otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost, izvanrednim otkazom zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, a uz mjeru izvanrednog otkaza ugovora o radu može se

sudskim putem pokrenuti potraživanje naknade štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza

Članak 100.

1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povrede obaveza iz radnog odnosa provodi Poslodavac.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 101.

1) Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima ravnatelj sukladno odredbama statuta.

2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 102.

1) Odluke o pravima i obvezama radnika, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se radnicima u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi Poslodavac. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član zaposlenikovog kućanstva.

3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi radnika ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi zaposlenika dostavljena zaposleniku. Tajnik Poslodavca će na primjerku istaknute odluke zabilježiti podatke o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom zaposleniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 103.

- 1) 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 toga prava.
- 2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) 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.
- 4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dan za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- 5) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.
- 6) Upozorenje koje je radniku uputio Poslodavac radi kršenja obveza iz radnog odnosa briše se iz evidencije Poslodavca po proteku godine dana od uručjenja upozorenja, te se niti na jedan način nakon proteka navedenog roka ne može iskoristiti protiv radnika koji je takvo upozorenje primio, ako u tom roku nije počinio novu povredu radnih obveza ili discipline.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 104.

- 1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

2) 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 sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja težu povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 105.

1. Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje u smislu članka 107. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne i isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza u ophođenju.

Članak 106.

1) Prije stupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s

obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

2) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

Članak 107.

1) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, 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.

Članak 108.

1) Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

2) Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 109.

1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

3) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

4) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 110.

1) Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

a) utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,

b) utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

2) U slučaju iz podstavka a) stavka 1., ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

3) U odluci iz stavka 2. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze iz čl. 125. (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

4) U slučaju iz podstavka b) stavka 1., ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 111.

1) Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 112.

1) Ako Poslodavac u roku od osam dana 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.

Članak 113.

1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan podnijeti i 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.

2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

XV. ORGANIZACIJA RADA

Članak 114.

1) Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja Narodnog muzeja Zadar i stjecanja prihoda.

2) Organizacijski i radni dijelovi Muzeja su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini radnici, metoda rada, organizacijskih radnih postupaka kojima se omogućava nesmetano i svrsishodno obavljanje djelatnosti Poslodavca uređene Statutom.

3) Organizacijski ustroj i organizacijske promjene radi ostvarivanja ciljeva iz stavka 1. i 2. ovog članka u isključivoj su nadležnosti Poslodavca.

Članak 115.

1) Obveza je Poslodavca da dobrom organizacijom obavljanja poslova iz djelatnosti osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.

2) Obveza je radnika da svoje usluge rada uvijek podredi organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja.

Članak 116.

1) Obveza je nadređenih radnika Poslodavca da vode brigu o svojim suradnicima - radnicima, da poznaju njihova zaduženja, da nadziru njihov rad i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 117.

1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima te interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

XVII. POSEBNE ODREDBE

Sindikata

Članak 118.

1) Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata.

2) Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika - člana sindikata, Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Muzeja. Isti će se objaviti i na internetskim stranicama Muzeja.

Ur.broj: 352/19

Zadar, 19. rujna 2019. godine

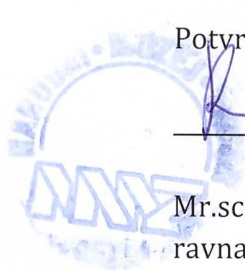


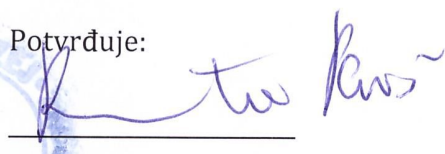
PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA


Marina Dujmović Vuković mag. iur.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca 19. 09. 2019.
godine, a stupio je na snagu 27. 09. 2019. godine.

Potvrđuje:




Mr.sc. Renata Peroš, v.d.
ravnateljice