

Temeljem odredbe članka 26. Zakona o radu (NN Broj 93/14, 127/17, 98/19), odredbe čl. 25. i 26. Zakona o muzejima (NN broj 61/18, 98/19), odredbe čl. 44. Statuta Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka (Broj: 1-09-02/21 od 12. travnja 2021. godine) odredbe članka 112. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Primorsko-goranske županije (Službene novine Broj 32/21 od 17. prosinca 2021. godine) i Dodatka I. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Primorsko-goranske županije (Službene novine Broj 2/22 od 28. siječnja 2022. godine), uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka na 10. sjednici održanoj 11. ožujka 2022. godine donosi

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

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Pomorski i povijesni muzej Hrvatskog primorja Rijeka kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Muzej) uređuje zasnivanje radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, radno vrijeme, odmore i dopuste, zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, plaću i druga materijalna prava radnika, prava i obveze iz radnog odnosa, postupanje u slučaju povrede obveze i prava iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu te druga pitanja u vezi s radom.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se uvijek, osim ako je propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu za radnike nešto riješeno povoljnije, ili ako Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom, nije drugačije određeno.

Članak 3.

Unutarnje ustrojstvo i način rada, sistematizacija radnih mjesta, opis poslova i zadataka za pojedina radna mjesta, uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova pojedinih radnih mjesta i potreban broj izvršitelja te sva ostala pitanja u vezi s ustrojem, djelokrugom i načinom rada Muzeja koji obavlja muzejsku djelatnost kao djelatnost od posebnog javnog interesa te druga pitanja značajna za obavljanje poslova u Muzeju koja nisu uređena zakonom ili drugim aktom uređuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Muzeja.

Članak 4.

Radnik je dužan izvršavati svoje obveze u skladu s planom i programom rada Muzeja, čuvati poslovnu tajnu, ophoditi se kulturno i s poštovanjem sa strankama i međusobno te njegovati suradnički odnos prema drugim radnicima.

Radnik mora poštivati temeljna načela muzejske profesionalne etike objavljena u Etičkom kodeksu Međunarodnog odbora za muzeje (ICOM) pri UNESCO-u.

U svom radu radnik je dužan pridržavati se zakona, plana i programa rada, kao i naloga ravnatelja.

Radnik je dužan stručno, djelotvorno, odgovorno i pravovremeno obavljati svoje poslove i zadaće.

Tijekom rada radnik je dužan pridržavati se programa rada, radne discipline i radnih obveza.

Radnik je dužan stručno osposobljavati se, usavršavati i specijalizirati u skladu potrebama Muzeja, a prema uvjetima utvrđenim zakonom.

U obavljanju svojih obveza radnik je dužan međusobno surađivati, razmjenjivati iskustva i mišljenja s drugim radnicima, posebno kada se radi o ostvarivanju programa rada i zadaća Muzeja utvrđenih Statutom i zakonom.

II. RADNI ODNOSI

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Zasnivanje radnog odnosa s novim radnikom provodi se u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka (u daljnjem tekstu aktom o sistematizaciji radnih mjesta).

Ravnatelj ustanove ovlašten je zasnovati radni odnos s novim radnikom i ako potreba za novim radnikom ne proizlazi iz akta o sistematizaciji radnih mjesta, ali samo ako je takva potreba prouzrokovana novim ili nepredviđenim okolnostima, novom organizacijom rada ili obavljanjem djelatnosti koja je utvrđena Statutom Muzeja ali se nije ranije obavljala, i to samo na određeno vrijeme do najviše godinu dana.

U slučaju iz prethodnog stavka, po isteku godine dana radniku se više ne može produžiti radni odnos ukoliko to radno mjesto nije u međuvremenu predviđeno aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Ukoliko u roku od godine dana ustanova aktom o sistematizaciji radnih mjesta predvidi radno mjesto u pogledu kojeg je zasnovan radni odnos, s radnikom koji je temeljem st. 2. ovog članka zaposlen na tom radnom mjestu sklopit će se novi ugovor o radu bez provedbe ponovnog natječaja.

Članak 6.

Muzej zapošljava radnike putem natječaja. Natječaj se objavljuje putem mrežnih stranica Zavoda za zapošljavanje.

U prijavi potrebe za radnikom upućenoj Zavodu za zapošljavanje navest će se radni uvjeti kojima treba udovoljavati svaki radnik na radnom mjestu za koje se zasniva radni odnos, te rok od najviše 8 dana u kojem će se potencijalno zainteresirani radnici moći javiti na otvoreni natječaj.

Članak 7.

Svaka osoba ravnopravno i pod jednakim uvjetima, u skladu sa zakonom, drugim propisima i općim aktima Muzeja zasniva radni odnos u Muzeju, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa i posebne uvjete za rad na određenim poslovima.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može zasnovati radni odnos sklapanjem ugovora o radu pod uvjetima iz prethodnog stavka, ako su pritom ispunjeni i uvjeti propisani posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 8.

Radnik koji se zapošljava u Muzeju, pored općih uvjeta utvrđenih Zakonom o radu, mora ispunjavati i uvjete za stručno muzejsko osoblje utvrđene Zakonom o muzejima, Pravilniku o stručnim muzejskim zvanjima i drugim zvanjima u muzejskoj djelatnosti te uvjetima i načinu njihova stjecanja i ovim pravilnikom.

Pri provedbi natječaja za zapošljavanje i pri zapošljavanju na druge načine mogu se propisati dodatni uvjeti koji nisu propisani Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka.

Članak 9.

Po okončanju roka za prijavu kandidata, ravnatelj ustanove odlučiti će o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos sklapanjem ugovora o radu.

Prije zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o radu, ravnatelj ustanove može pozvati pojedinog ili sve kandidate na razgovor, a može i pojedinim ili svim kandidatima ostaviti i naknadni rok za dostavu dodatne dokumentacije ili one dokumentacije koju eventualno nisu ranije priložili.

Prijave kojima niti nakon traženja ravnatelja ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

O rezultatu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestiti će se Zavod za zapošljavanje i osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.

Članak 10.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se prethodno provjeravati sposobnost radnika za obavljanje poslova tog radnog mjesta.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi ravnatelj ili druga osoba koju za to odredi ravnatelj, a ravnatelj može odrediti da u pojedinom slučaju ili pojedinoj vrsti slučajeva provjeru radne sposobnosti provodi stručno povjerenstvo sastavljeno na osnovu odluke ravnatelja za konkretan slučaj ili takvu vrstu slučajeva.

Članovi stručnog povjerenstva iz prethodnog stavka moraju biti osposobljeni za rad na radnom mjestu u pogledu kojega se prethodna provjera vrši.

O rezultatima prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika sastavit će se zapisnik.

Na osnovi prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, ravnatelj ustanove donijet će odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 11.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se donijeti odluka o provjeri zdravstvene sposobnosti radnika, a obvezna je u slučaju kada se radi o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, troškove liječničkog pregleda snosi Muzej.

Članak 12.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad s radnikom. Probni rad može trajati najviše:

1. do mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema
2. do dva mjeseca za poslove koje se traži srednja stručna sprema
3. do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema
4. do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više

Probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 13.

Rad radnika za vrijeme razdoblja probnog rada nadzire ravnatelj. Ravnatelj može odlukom imenovati komisiju za praćenje probnog rada novog radnika.

Tijekom probnog rada prati se kvaliteta izvršenja povjerenih poslova, odnos prema radnim obavezama, radna disciplina, odnos prema sredstvima rada, drugim radnicima i neposrednim voditeljima poslova na kojima radnik radi, a u ovisnosti o vrsti poslova koje radnik obavlja, i poštivanje mjera zaštite na radu.

Na osnovi izvješća komisije za praćenje probnog rada, kao i na osnovi vlastitog opažanja ravnatelj ustanove odlučuje da li radnik udovoljava uvjetima radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu.

Ukoliko ravnatelj ustanove zaključi da radnik ne udovoljava zahtjevima radnog mjesta, otkazat će mu ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

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

Ako radnik ne udovolji na probnom radu otkazni rok iznosi 7 dana.

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

2. Sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovorom o radu.

Za zasnivanje radnog odnosa s radnikom na neodređeno vrijeme Muzej je dužan pribaviti suglasnost osnivača.

O zasnivanju radnog odnosa na neodređeno i određeno vrijeme s novim radnikom, te prestanku radnog odnosa radnika, Muzej je dužan obavijestiti osnivača i radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 15.

Prije stupanja na rad, ravnatelj će radnika pobliže upoznati sa Statutom Muzeja i općim aktima kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, organizacijom rada, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je obavezan dati pismenu izjavu da je upoznat s aktima i pravilima iz stavka 2. ovog članka.

Radnika u rad uvodi radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi ravnatelj.

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u skladu s uvjetima objavljenog natječaja.

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

Ako osoba imenovana za ravnatelja ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme za druge poslove u Muzeju, na njezin će zahtjev, navedeni ugovor o radu mirovati do prestanka mandata.

U slučaju iz stavka 3. ovog članka, ukoliko je za ravnatelja ustanove izabran dotadašnji radnik ustanove, ugovor o radu ravnatelja obvezno sadrži odredbu o pravu povrata, po prestanku obavljanja dužnosti ravnatelja, na poslove koje je ta osoba ranije obavljala u ustanovi.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, osobi iz stavka 3. ovog članka, nakon povratka na rad, razdoblje mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekidno trajanje radnog odnosa.

Članak 17.

Osim bitnih uglavaka propisanih zakonom, ugovor o radu sadrži i odredbe o:

- suglasnosti radnika da privremeno, na zahtjev ravnatelja ili drugog nadređenog, obavlja i druge poslove koji ne moraju odgovarati njegovoj stručnoj spremi, ali posjeduje znanje i sposobnost za obavljanje tih poslova, i
- ugovornoj zabrani utakmice radnika s poslodavcem tokom trajanja ugovora o radu, te, ako su za to ispunjeni uvjeti, i nakon prestanka ugovora o radu.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 18.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu, odnosno drugim zakonima.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen.

Ugovor o radu na određeno vrijeme obvezno sadrži i odredbu o tome da može biti redovito otkazan.

4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 19.

Radnik je na zahtjev poslodavca dužan osposobljavati se i usavršavati za rad.

U slučaju iz prethodnog stavka, poslodavac je dužan snositi sve troškove stručnog osposobljavanja i usavršavanja, a radniku, tijekom stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca, pripadaju i sva prava, kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika kojemu je omogućeno obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom, ali s time da se navedenim ugovorom ne smije odstupati od odredbi prethodnih stavaka ovog članka.

5. Ugovor o radu pripravnika

Članak 20.

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

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje se traži srednja, viša ili visoka stručna sprema.

S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od najduže jedne godine, radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovale.

Članak 21.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž traje:

- 6 mjeseci za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- 9 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
- 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Članak 22.

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Članak 23.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Članak 24.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program osposobljavanja. Mentor podnosi izvješće o radu pripravnika ravnatelju.

Članak 25.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to predviđeno zakonom ili drugim propisom.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati ispit u još jednom u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana. Ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

6. Radno vrijeme

6.1. Puno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme u muzeju iznosi 40 sati tjedno.

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

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom.

Radnik mora biti pismeno obaviješten o promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Ravnatelj muzeja posebnom odlukom daje odobrenje za rad kod kuće kada za to postoje opravdani razlozi.

6.2. Preraspodjela radnog vremena

Članak 27.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne može trajati duže od 4 mjeseca.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike 7 dana prije početka preraspodjele.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 3. ovoga članka tijekom godine ne može biti prosječno dulje od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

6.3. Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

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

Ravnatelj, vodeći računa o stvarnim potrebama posla kao i vremenu koje je radniku objektivno potrebno da obavi poslove određenog radnog mjesta, slobodno odlučuje o tome da li će s radnikom zasnovati radni odnos za puno ili nepuno radno vrijeme.

Odredba prethodnog stavka primjenjuje se i u onim slučajevima kada je aktom o sistematizaciji radnih mjesta za određeno radno mjesto predviđeno zasnivanje radnog odnosa za puno radno vrijeme, ako stvarna situacija ili trenutne okolnosti ne opravdavaju zasnivanje radnog odnosa s radom u punom radnom vremenu.

6.4. Noćni rad, rad u smjenama, rad nedjeljom i neradnim danom

Članak 29.

Ovisno o potrebama posla, ravnatelj može pojedinim radnicima naložiti smjenski ili noćni rad, odnosno rad nedjeljom ili danom koji je zakonom određen kao neradni.

Odluku o smjenskom ili noćnom radu, odnosno radu nedjeljom, ili neradnim danom ravnatelj ustanove donosi u pisanom obliku.

U donošenju odluke o navedenim oblicima rada ravnatelj se mora rukovoditi potrebama posla i ne smije nastupati diskriminatorno prema bilo kojem radniku ili skupini radnika, već mora nastojati da radnici koji su zaposleni na poslovima koji se moraju obavljati noću budu podjednako obuhvaćeni takvim načinom obavljanja rada, a čim prestane potreba za takvim radom ravnatelj ustanove dužan je takav rad ukinuti.

Propisujući obvezu smjenskog ili noćnog rada, odnosno rada nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom ravnatelj ustanove dužan je poštivati zakonska ograničenja propisana u vezi s takvim načinima obavljanja rada, a dužan je od takvog načina obavljanja rada izuzeti trudnice, žene koje doje, majke s djecom do tri godine starosti te samohrane roditelje s djecom u predškolskoj i osnovnoškolskoj dobi.

Za noćni, smjenski rad, kao i za rad nedjeljom, ili neradnim danom radnik ima pravo na povećanu plaću.

6.5. Evidencija prisutnosti na radu

Članak 30.

O prisutnosti na radu radnika vodi se obavezna evidencija na način i u obliku propisanim važećim zakonskim propisima.

Radnik zadužen za vođenje evidencija o prisutnosti na radu, osim podataka o prisutnosti na radu unosi i podatke o dolasku na posao i odlasku s posla kao i posebne napomene kojima se evidentiraju neuobičajeni ili nedopušteni oblici ponašanja radnika na radu.

Radnik zadužen za vođenje evidencija o prisutnosti na radu dužan je svaki izostanak radnika bez odgađanja prijaviti ravnatelju ili osobi koju on za to ovlasti, a o kašnjenjima radnika na posao ili ranijim odlascima s posla kao i o neuobičajenim ili nedopuštenim ponašanjima radnika dužan je periodički izvještavati ravnatelja ustanove.

7. Odmori i dopusti

7.1. Stanka (odmor)

Članak 31.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka Muzej ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Muzej će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti.

Raspored stanke iz prethodnih stavaka odredit će se pravilnikom o radu ustanova.

7.2. Dnevni odmor

Članak 32.

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

7.3. Tjedni odmor

Članak 33.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako se tjedni odmor, radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

7.4. Prekovremeni rad

Članak 34.

Na zahtjev ravnatelja muzeja radnik je dužan raditi duže od radnog vremena - prekovremeni rad. Prekovremeni rad ne može trajati duže od vremena utvrđenog propisima ili kolektivnim ugovorom.

Obvezu prekovremenog rada Muzej utvrđuje u slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i drugim slučajevima prijeko potrebe kao što je to primjerice kod određenih izložbi, otvorenih dana Muzeja i sl., ako prijete opasnost za pravodobno izlaženje neke muzejske publikacije, otklanjanje kvara na sredstvima rada, kada treba zamijeniti iznenadno nenazočnog radnika i sl.

Odluku o prekovremenom radu Muzej dostavlja radniku u pisanoj formi, a način i vrijeme sastavljanja i dostave takve odluke radniku propisan je zakonom. Iznimno, ako priroda prijeko potrebe onemogućava da se radniku uruči pismeni nalog prije početka prekovremenog rada, ravnatelj daje usmeni nalog koji je dužan pismeno potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Za prekovremeni rad radniku pripada pravo na povećanu plaću. Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

7.5. Godišnji odmor

Članak 35.

Radnici Muzeja imaju pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 18 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima kako slijedi:

Kriteriji za dodatne dane godišnjeg odmora su sljedeći:

1. S obzirom na složenost poslova:

- radnicima VSS 4 radnih dana
- radnicima VŠS 3 radna dana
- radnicima SSS, VKV I KV 2 radna dana
- radnicima NSS 1 radni dan

2. S obzirom na dužinu radnoga staža:

- od 5 do 15 godina radnoga staža 1 radni dan
- od 16 do 25 godina radnoga staža 2 radna dana
- od 26 do 35 godina radnoga staža 3 radna dana
- više od 35 godina radnog staža 4 radna dana

3. S obzirom na radne uvjete:

Rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan.

4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete - 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu - 2 radna dana
- samohranom roditelju (koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi za svoju djecu) za svako malodobno dijete - 2 radna dana

5. Prema doprinosu na radu

Obzirom na ostvarene rezultate rada i doprinosu na radu ravnatelj može odobriti do 4 radna dana.

Dužina radnog staža iz stavka 1. točka 2 ovoga članka određuje se tako da se uzima staž koji je radnik ostvario do 1. siječnja godine za koju se donosi plan korištenja godišnjeg odmora.

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

Ako ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđeno prema kriterijima iz točaka 1. do 5. stavka 1. ovoga članka, iznosi manje od 20 radnih dana, smatra se da radnik ima pravo na 20 radnih dana godišnjeg odmora.

Djelatnik s invaliditetom, za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Pripravnik ima pravo na 20 radnih dana godišnjeg odmora koje stječe nakon 6 mjeseci neprekinutog trajanja radnog odnosa u Muzeju.

Članak 36.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđenog prema kriterijima iz ovog Pravilnika ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Ukoliko ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđenog prema kriterijima iz ovog pravilnika iznosi manje od 20 radnih dana, radnik ima pravo na 20 radnih dana prema Zakonu.

Članak 37.

Radnik s invaliditetom ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu od najmanje 24 radna dana.

Pripravnik ima pravo na 20 radnih dana godišnjeg odmora koje stječe nakon šest mjeseci neprekinutog radnog odnosa u Muzeju.

Maloljetni radnik, slijepi radnik i radnik donator organa, te radnici koji rade na poslovima na kojima ih, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na pet tjedana radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz članka 35. ovoga Pravilnika.

Članak 38.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa,
- ako mu u kalendarskoj godini prestane radni odnos.

Članak 39.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

Članak 40.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, od kojih prvi dio ne može biti kraći od dva tjedna, odnosno deset radnih dana neprekidno, a po odluci poslodavca može ga koristiti u više dijelova.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje tri dana ranije.

Radnici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti nakon demobilizacije ili nakon prestanka radne obveze, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje Muzej.

Članak 41.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu s potrebama organizacije rada, Muzej je dužan voditi računa o mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 42.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora koji izrađuje Muzej.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika
- naziv radnog mjesta
- broj dana godišnjeg odmora utvrđen za svaki kriterij iz članka 35. ovog Pravilnika
- ukupno trajanje godišnjeg odmora
- raspored korištenja godišnjeg odmora (u cijelosti ili dijelovima).

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora Muzej dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

7.6. Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju do sedam radnih dana tijekom kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana

- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrt bračnog ili izvanbračnog supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta i njegovog supružnika, unuka i njegovog supružnika, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj, te djece na skrbi izvan vlastite obitelji, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržava 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre i njihovih supružnika, djeda ili bake ili njihovih supružnika te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja 1 radni dan
- selidba u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- darivanja krvi, za svako darivanje 1 radni dan
- teža bolest člana uže obitelji iz t.3 i 4. 3 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 radna dana
- elementarne nepogode koje je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u neprekidnom trajanju do 7 radnih dana za prvo pristupanje polaganju stručnog ispita, ili ispita za obavljanje poslova u posebnim uvjetima rada.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. alineji 3. i 4. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana godišnje.

Radniku koji ide na osposobljavanje ili usavršavanje uz suglasnost poslodavca, može se odobriti do 7 radnih dana plaćenog dopusta godišnje.

Članak 44.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik dobrovoljni davatelj krvi ostvaruje pravo na plaćeni dopust u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama i u dogovoru s poslodavcem.

Ako okolnost iz članka 42. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

7.7. Neplaćeni dopust

Članak 45.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, a osobito radi njege užeg člana obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno - umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

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

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

7.8. Naknada štete

Članak 46.

Visina naknade štete koju radnik počini na radu ili u svezi s radom iz članka 110. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17 i 98/19) smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije prouzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

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

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

7.9. Prestanak ugovora o radu

Članak 47.

Ako otkazuje zaposlenik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ukoliko zaposlenik i poslodavac ne dogovore drugačije.

Zaposlenik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutoga rada kod tog poslodavca, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove prosječne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu radnog staža kod tog poslodavca.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 60 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Stajem kod istog poslodavca smatra se radni staž kojeg je radnik ostvario na poslovima iste struke u ustanovama kulture čiji je osnivač Primorsko-goranska županija i njihovim pravnim prednicima, bez obzira na promjenu poslodavca.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom o radu.

8. Zaštita majčinstva

Članak 48.

Radnica za vrijeme trudnoće kao i radnica koja doji ili ima dijete do tri godine starosti ne smije raditi prekovremeno.

Samohrani roditelj s djetetom u predškolskoj dobi ne smije raditi prekovremeno ukoliko sam na to ne pristaje.

Članak 49.

Ako je trudnica ili dojilja s tim suglasna, a radi na radnom mjestu na kome u tom stanju ne smije raditi, ustanova je dužna premjestiti ju na adekvatno radno mjesto i priznati joj plaću koja je za nju povoljnija.

Privremeni premještaj iz prethodnog stavka ustanova mora opozvati odmah po dovršetku dojenja odnosno čim ženino zdravstveno stanje dopusti njezin povratak na poslove na kojima je prethodno radila.

9. Plaće i naknade

9.1. Plaće

Članak 50.

Radniku se isplaćuje plaća za obavljenu rad koju u muzeju čini:

1. Osnovna plaća
2. Dodaci na plaću

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Za obračun osnovne mjesečne plaće radnika primjenjuje se ista osnovica koju Župan Odlukom utvrđuje za obračun plaća službenika i namještenika u upravnim odjelima i službama Primorsko-goranske Županije.

Članak 51.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje najkasnije do 10. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće Muzej će radniku uručiti pisani izračun plaće.

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

Članak 52.

Koeficijenti složenosti radnih mjesta u muzeju su:

Mjesta za koje je potrebna VSS:

1. Ravnatelj muzeja, koeficijent 3,45
2. Muzejski savjetnik, muzejski savjetnik pedagog, muzejski savjetnik dokumentarist, informatičar savjetnik, konzervator-restaurator savjetnik, savjetnik za marketing, savjetnik za odnose s javnošću, knjižničarski savjetnik, viši savjetnik koeficijent 2,96
3. Viši kustos, viši kustos pedagog, viši kustos dokumentarist, viši informatičar, viši konzervator-restaurator, viši voditelj marketinga, viši voditelj odnosa s javnošću, viši knjižničar, savjetnik, koeficijent 2,55
4. Kustos, kustos pedagog, kustos dokumentarist, informatičar, konzervator-restaurator, voditelj marketinga, voditelj odnosa s javnošću, knjižničar, viši stručni suradnik koeficijent 2,20

Mjesta za koje potrebna VŠS ili SS:

1. Viši preparator, viši muzejski tehničar, viši restaurator tehničar, viši fotograf, knjigovođa, koeficijent 1,95
2. Muzejski tehničar, restaurator tehničar, fotograf 1,65
3. Čuvar-domar/recepcioner-portir, pomoćni djelatnik službe za posjetitelje, koeficijent 1,24

Mjesta za koje je potrebna SSS ili NSS:

1. Čuvar, domaćica - spremačica, koeficijent 1,15
2. Spremačica, koeficijent 1,02

Pripadajući koeficijenti uvećavaju se za 5% za stečeni stupanj magistra znanosti, a 10% za stečeni stupanj doktora znanosti.

U tekstu ovoga Pravilnika pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju ("Narodne novine" 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

U ostvarivanju prava iz stavka 2., akademski stupanj doktora znanosti koji je radnik stekao prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, izjednačen je s akademskim stupnjem doktora znanosti/umjetnosti utvrđenim Zakonom o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju („Narodne novine“ 107/07 i 118/12).

Rješenja o napredovanju odnosno stjecanju višeg muzejskog zvanja izdana sukladno Pravilniku o stručnim muzejskim zvanjima i drugim zvanjima u muzejskoj djelatnosti te uvjetima i načinu njihova stjecanja („Narodne novine“ 104/2019) Muzej je dužan dostaviti Primorsko-goranskoj županiji najkasnije u roku od 15 dana od izdavanja.

Prijedlog napredovanja za druga zvanja u muzejskoj djelatnosti i ostala radna mjesta, a prije njihovog uključivanja u pravilnik o unutarnjem redu ili sistematizaciji, ravnatelj dostavlja nadležnom odjelu Primorsko-goranske županije na prethodnu suglasnost.

Članak 53.

Plaće i naknade plaća u muzeju su javne.

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

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Članak 54.

Osnovna plaća radnika uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

1.	Za prekovremeni rad	50%
2.	Za rad na dane blagdana i neradne dane propisane zakonom	50%
3.	Za rad nedjeljom	35%
4.	Za rad u smjenama- rad u drugoj smjeni	10%
5.	Za rad noću	30%

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

Rad između 22,00 sata i 6,00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Rad noću ne može se odrediti:

- malodobnom radniku
- trudnici i majci djeteta do dvije godine starosti
- samohranom roditelju djeteta do tri godine starosti
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju koji radi skraćeno radno vrijeme.

Članak 55.

Radnik ima pravo na uvećanje osnovne plaće za posebne uvjete rada.

Posebne uvjete utvrdit će ovlaštena tvrtka u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Za radne sate koje je radnik proveo u posebnim uvjetima, osnovna plaća radnika uvećava se za 5%.

Članak 56.

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

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada Muzej može odrediti da radnik koristi slobodne radne dane, pri tom se 1 sat prekovremenog rada obračunava kao 1,50 sati redovnog rada.

Muzej je dužan voditi evidenciju o ostvarivanju i korištenju prava na slobodne dane temeljem prekovremenoga rada.

Ako su u muzeju osigurana sredstva, ravnatelj radniku može isplatiti stimulativni dodatak na plaću.

Kriteriji ocjenjivanja radnika, način izračuna i isplate stimulativnog dodatka na plaću, propisati će se posebnim pravilnikom.

9.2. Naknade plaće

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
 - zastoja u poslu za koji nije kriv radnik
 - obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Muzej
 - obrazovanja ili osposobljavanja sindikalnog povjerenika
 - organiziranih sistematskih pregleda radnika.
- Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka je u visini propisanoj Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, odnosno u visini osnovne plaće.
- Prigodom isplate naknade plaće Muzej će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 58.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 90% pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

Za slučaj profesionalne bolesti ili ozljede na radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

10. Druga materijalna prava radnika

10. 1. Potpore i nagrade

Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu za godišnji odmor i ostale prigodne godišnje nagrade u istom iznosu koji Primorsko-goranska županija isplati službenicima i namještenicima u upravnim odjelima i službama Županije.

Članak 60.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u istom iznosu koji se za ovu namjenu isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim odjelima i službama Županije.

Članak 61.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- nastanka invalidnosti radnika (invalidnost utvrđena prema propisima o mirovinskom osiguranju i rješenju nadležnog tijela),
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana jedanput godišnje,
- rođenja svakog djeteta,
- smrti člana uže obitelji radnika (roditelja, očuha i maćehe, bračnog ili izvanbračnog supružnika i njihovih roditelja, djece, unuka, djeda ili bake, posvojenika, te djece na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati), u istom iznosu koji se za te namjene isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim odjelima i službama Županije. U slučaju smrti radnika, pravo na potporu ostvaruje član uže obitelji koji je s njim živio u zajedničkom domaćinstvu.

Članak 62.

Radniku pripada mjesečna novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane koja se utvrđuje u iznosu 1/12 od ukupnog godišnjeg neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radnik izostao s posla cijeli mjesec nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka.

Ako je radnik kod prethodnog i/ili drugog poslodavca u poreznom razdoblju (godini) ostvario primitak po osnovi neoporezive paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane, naknada iz stavka 1. ovog članka prestaje mu se isplaćivati nakon što dostigne neoporezivi iznos novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane na godišnjoj razini utvrđen sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radnik kod prethodnog i/ili drugog poslodavca u poreznom razdoblju (godini) ostvario primitak po osnovi naknade za troškove prehrane na temelju vjerodostojne dokumentacije, nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka.

10. 2. Dnevnice i ostali troškovi službenog putovanja

Članak 63.

Radniku koji je upućen na službeno putovanje, pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka, te troškovi noćenja u visini stvarnih izdataka.

Dnevnicu za službena putovanja u zemlji isplaćuje se za putovanja iz mjesta rada u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem radnik ima prebivalište ili uobičajeno boravište), udaljenosti najmanje 30 km, radi obavljanja poslova radnoga mjesta na koje ga upućuje Muzej.

Članak 64.

Za službeno putovanje koje traje više od 12 sati, odnosno za svaka 24 sata, radniku pripada dnevnicu u punom iznosu.

Za službeno putovanje koje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati, radniku pripada pravo na polovicu dnevnice.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova odnosno broda, kada se uzima vrijeme polaska zrakoplova s posljednjeg aerodroma u Hrvatskoj do sata povratka zrakoplova na prvi aerodrom u Hrvatskoj, odnosno od sata polaska broda iz posljednjeg pristaništa u Hrvatskoj do sata povratka broda u prvo pristanište u Hrvatskoj.

Članak 65.

Visina dnevnice za službeno putovanje u zemlji utvrđuje se u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se do iznosa i pod uvjetima propisanim o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

Članak 66.

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu su naknade za pokriće izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je radnik upućen.

Radniku se u izuzetnim slučajevima mogu priznati i troškovi taksi prijevoza kojega koristi u mjestu u koje je upućen na službeno putovanje.

Članak 67.

Na službeno putovanje može biti upućena i osoba koja nije radnik Muzeja, ako obavlja poslove za potrebe Muzeja, na način i uz uvjete utvrđene ovim pravilnikom.

Članak 68.

Procedurom izdavanja, obračuna i isplate naloga za službena putovanja propisani su postupak izdavanja naloga za službeni put, obračun i isplata u Muzeju.

10.3. Dnevnice za rad na terenu

Članak 69.

Za vrijeme rada na udaljenosti najmanje 30 km izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta svog prebivališta ili uobičajenog boravišta, radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca, odnosno uobičajenog mjesta rada radnikima pravo na terenski dodatak u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se na način kako je utvrđeno za službenike i namještenike Primorsko-goranske županije.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

10.4. Troškovi prijevoza na posao

Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom, u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte, uz uvjet da je prebivalište, odnosno uobičajeno boravište radnika, udaljeno od mjesta rada najmanje 2 autobusne stanice.

Radniku se trošak iz stavka 1. ovoga članka nadoknađuje u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza.

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

Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz odnosno do visine cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Članak 71.

Radniku se visina naknade za troškove prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje na temelju prijavljenog prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta.

Radnik je obvezan s danom početka rada potpisati izjavu pod materijalom i kaznenom odgovornošću da su prijavljeni podaci o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu istiniti, i koja je osnova za naknadu troškova.

Radnik je dužan kod svake promjene prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta, potpisati izjavu iz stavka 2. ovoga članka.

Muzej ima pravo provjeriti točnost podataka o mjestu prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika pokretanjem postupka pred nadležnim tijelima.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se radniku unatrag, i to najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada troškova prijevoza u kalendarskoj godini se isplaćuje za 11 mjeseci. U mjesecu kolovozu radniku se ne isplaćuje naknada troškova prijevoza.

Ako je radnik izostao s posla cijeli mjesec, te nema stvarnih troškova prijevoza, ne isplaćuje mu se naknada za trošak prijevoza.

10.5. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 72.

Korištenje privatnog automobila u službene svrhe može se odobriti samo iznimno.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

10.6. Jubilarne nagrade

Članak 73.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan radni staž kod poslodavca, u visini koja se isplaćuje službenicima i namještenicima u odjelima i službama Županije, kada navršše:

- 10 godina radnoga staža,
- 15 godina radnoga staža,
- 20 godina radnoga staža,
- 25 godina radnoga staža,
- 30 godina radnoga staža,
- 35 godina radnoga staža,
- 40 godina radnoga staža.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka do 5. radnog dana narednog mjeseca.

U smislu odredbe stavka 1. ovoga članka, prekid između dva radna odnosa kraći od 8 dana, kao i korištenje neplaćenoga dopusta, ne smatra se prekidom radnoga staža.

10.7. Darovi

Članak 74.

U prigodi dana Sv. Nikole za svako dijete do 15 godina starosti radniku će se isplatiti novčani iznos u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje radnik čije dijete na dan 6. prosinca (dan Sv. Nikole) nema navršenih 15 godina i koje na taj dan navršava 15 godina.

Radnik ostvaruje pravo iz stavka 1. ovoga članka neovisno o tome gdje je zaposlen drugi roditelj djeteta i neovisno o tome koji od roditelja ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Ako su oba roditelja radnici u ustanovi kulture sredstva za dar u prigodi dana Sv. Nikole isplaćuju se samo jednom od roditelja prema njihovu dogovoru.

Članak 75.

Radnik ima pravo na dar u naravi jedan put godišnje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 76.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

Članak 77.

S volonterima koji dobrovoljno obavljaju određene radne zadatke u Muzeju, sklapa se ugovor o volonterskom radu. Volonteri imaju pravo na naknadu prijevoza na posao i s posla, kad Muzej osigura sredstva za tu namjenu.

11. Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 78.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca - ustanove zaštitu i ostvarenje toga prava.

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

12. Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika

12.1. Zaštita života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu

Članak 79.

Muzej je dužan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima, drugim propisima i naravi posla.

Prilikom raspoređivanja na radno mjesto, Muzej je dužan radnika upoznati s opasnostima posla koje će radnik obavljati.

Muzej će voditi računa i o tome da predstavnici radnika (radničko vijeće i sindikalni povjerenik), po stupanju na dužnost, budu upoznati s opasnostima za život i zdravlje radnika i zaštitnim mjerama kojih su se radnici dužni pridržavati u slučajevima opasnosti i hitnih nepredviđenih stanja.

Članak 80.

Ravnatelj ustanove odlučuje da li će poslove zaštite i sprečavanja opasnosti na radu povjeriti pojedinom radniku ustanove, ili vanjskim specijaliziranim službama ili tvrtkama, a sve u skladu s posebnim propisima.

Ukoliko ravnatelj Muzeja odluči poslove zaštite i sprečavanja opasnosti na radu povjeriti radniku Muzeja, o njegovom imenovanju prethodno će se savjetovati s predstavnicima radnika (radničkim vijećem i povjerenikom sindikata).

Muzej je dužan surađivati s radnikom kojem su povjereni poslovi zaštite i sprečavanja opasnosti na radu, pružiti mu svu potrebnu potporu da uspješno obavi preuzete zadatke, te po potrebi, snositi troškove njegovog stručnog osposobljavanja za obavljanje poslova i provedbu mjera zaštite na radu.

Radnici imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled u ovlaštenoj zdravstvenoj ustanovi, a koje troškove snosi ustanova.

Članak 81.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Muzej je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi

radniku drugo radno mjesto za koje je on sposoban, koji odgovara poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 82.

Ako Muzeja namjerava, zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, u razdoblju od šest mjeseci, otkazati najmanje pet ugovora o radu, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

Članak 83.

Radniku kojemu nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može se, bez njegova pristanka, redovito otkazati ugovor o radu, osim u slučaju otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 84.

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

Članak 85.

Radniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2. do 4. Zakona o mirovinskom osiguranju koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prema propisima do 31. prosinca 1998., pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

Članak 86.

Kada se tijekom radnikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu pet godina staža ili godina života, Muzej mu može osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 87.

Muzej ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

Muzej je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njegovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Članak 88.

Svaki je radnik odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje i za sigurnost i zdravlje drugih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili mjere koje je utvrdio poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 89.

Svaki je radnik Muzeja dužan:

- pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada;
- raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život i zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja;
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje;
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neuobičajene pojave pri radu i postupke drugih osoba koji mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika;
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.
- pristupiti osposobljavanju i provjeri znanja radi izvođenja rada na siguran način;
- ovladati znanjima iz protupožarne zaštite i zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način.

Postupanje radnika protivno odredbama prethodnih stavaka ovog članka može biti sankcionirano.

O sankciji u slučajevima iz prethodnog stavka odlučuje ravnatelj ustanove vodeći računa o ozbiljnosti učinjene povrede, posljedicama koje su nastupile i ranijem radu i ponašanju radnika.

Članak 90.

Opće akte iz oblasti zaštite na radu Muzej će donijeti sukladno obvezama temeljem posebnih propisa koji reguliraju odnosnu materiju.

12.2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 91.

Radnici su obvezni dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Osobni podaci radnika predstavljaju profesionalnu tajnu.

Muzej smije osobne podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobni podaci iz stavka 1. ovoga članka koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

13. Zabrana diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika

Članak 92.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u odnosu na:

- uvjete zapošljavanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
- napredovanje na poslu,

- profesionalno usmjeravanje,
- pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
- uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
- otkaza ugovora o radu,
- prava članstva i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavca ili bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
- usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
- trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.

Članak 93.

Iznimno od odredbe prethodnog članka, neće se smatrati diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz članka 92. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeran.

Članak 94.

Muzej je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Zabranjen je svaki oblik uznemiravanja radnika.

Članak 95.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika po osnovi rasne ili etničke pripadnosti, 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova diskriminatornog ponašanja kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, odnosno ima neravnomjerni učinak na dvije različite osobe.

Nepovoljno postupanje je svaka odluka odnosno postupak kojim je osoba dovedena u nepovoljniji položaj od druge osobe koja se nalazi u sličnoj situaciji.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom ili etničkom pripadnošću ili bojom 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 nasljeđa, rodnog indentiteta, izražavanja ili spolne orijentacije a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 96.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- zastrašivanje radnika,
 - degradiranje radnika,
 - zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radi kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojim se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
 - upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
 - uznemiravajući telefonski pozivi, elektronička pošta, sms ili mms poruke, pisma, dopisi i slično,
 - neprimjereni tjelesni kontakti spolne i druge naravi,
 - nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
 - sva druga ponašanja, zahtjevi, odnosno radnje koje kod radnika mogu uzrokovati opravdanu sumnju da je riječ o ponašanjima koja vrijeđaju njegovo pravo na dostojanstvo.
- Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici u odnosu na ponašanje svojih nadređenih ili podređenih, suzaposlenika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Radnik je dužan, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba.

Članak 97.

U slučajevima nedopuštene diskriminacije ili uznemiravanja osoba koja traži zaposlenje ili radnik mogu zahtijevati prestanak diskriminacije i uznemiravanja i/ili naknadu štete po općim propisima obveznog prava.

Muzej je dužan imenovati osobu, koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).

Povjerenik i njegov zamjenik se imenuju temeljem odluke ravnatelja na mandatno razdoblje od četiri (4) godine.

Ime i broj telefona Povjerenika moraju biti objavljeni na oglasnoj ploči ili internetskoj stranici Muzeja.

Prije početka rada Muzej upoznaje radnika s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju povrede dostojanstva te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava povreda dostojanstva.

Članak 98.

Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka povrede ako utvrdi da ona postoji.

Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.

U postupku ispitivanja pritužbe, povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je povrijedila dostojanstvo radnika, utvrditi način i okolnosti povrede te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O postupku ispitivanja pritužbe Povjerenik će sastaviti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili član radničkog vijeća te druge osobe koje su prisustvovala u svojstvu svjedoka.

Članak 99.

Ako Povjerenik u roku od osam dana od primitka pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog

uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik kojem je povrijeđeno dostojanstvo 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 kojih nije opravdano očekivati da će Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku, već ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika u roku od osam dana od dana prekida rada.

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

Članak 100.

Sve osobe koje rade u Muzeju u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Svi radnici i vanjski suradnici Muzeja dužni su se u obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati i postupati na način kojim se ne vrijeđa dostojanstvo drugih radnika te su dužni spriječiti uznemiravanje i o istom obavijestiti Povjerenika.

Onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

Članak 101.

Ako Povjerenik utvrdi da je radniku koji je podnio pritužbu povrijeđeno dostojanstvo od strane radnika ili suradnika Muzeja, Povjerenik će upozoriti ravnatelja na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak povrede.

Na temelju pisane obavijesti Povjerenika, ravnatelj će radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio povredu, ovisno o okolnostima slučaja poduzeti jednu od sljedećih mjera:

- pisano upozorenje o obvezama iz radnog odnosa i mogućnosti otkaza,
- raspored na drugo radno mjesto (sukladno postupku propisanom Zakonom o radu)
- redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 102.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Povjerenik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene.

Članak 103.

U svemu ostalom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

14. Sindikat i djelovanje sindikata

Članak 104.

Djelovanje i uvjeti rada sindikata utvrđeni u Kolektivnom ugovoru, članak 79. do članka 86. osiguravaju se u Muzeju neposrednom primjenom tih odredbi kolektivnog ugovora.

Odredbe kolektivnog ugovora koje se odnose na štrajk kojeg organizira sindikat, članak 93. do 104., primjenjuju se neposredno u muzeju.

15. Prijelazne i završne odredbe

Članak 105.

Ukoliko su odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti s prinudnim odredbama naknadno donesenog zakona, ili drugog propisa, neposredno će se primjenjivati odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Članak 106.

Pojmovi i izrazi koji se upotrebljavaju u ovom Pravilniku imaju slijedeće značenja:

1. Poslodavac je Pomorski i povijesni muzej Hrvatskog primorja
2. Muzej je pomorski i povijesni muzej Hrvatskog primorja
3. Radnik je osoba zaposlena u Pomorskom i povijesnom muzeju Hrvatskog primorja
4. Sindikat je Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi i njegovi predstavnici
5. Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Pravilniku odnose se jednako za muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u ženskom ili muškom rodu
6. Kolektivni ugovor je akt zaključen između Primorsko-goranske županije, Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka, Priridoslovnog muzeja Rijeka, Ustanove "Ivan Matetić Ronjgov" i Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi (Službene novine Broj 32/21 od 17. prosinca 2021. godine) i Dodatka I. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Primorsko-goranske županije (Službene novine Broj 2/22 od 28. siječnja 2022. godine)
7. Visoka stručna sprema –VSS, podrazumijeva završen preddiplomski studij i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički stručni studij, kao i visoku stručnu spremu koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i njegovim izmjenama i dopunama.
8. Viša stručna sprema-VŠS, podrazumijeva završen preddiplomski sveučilišni studij u trajanju najmanje tri godine, odnosno višu stručnu spremu koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i njegovim izmjenama i dopunama.
9. Akademski stupanj magistra znanosti/umjetnosti i doktora znanosti/umjetnosti koji je radnik stekao prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i njegovim izmjenama i dopunama izjednačeni su s akademskim zvanjima utvrđenim Zakonom o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju.

Članak 107.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Broj: 823/3/16. od 16. studenoga 2016. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Broj: 1111/3/17 od 23. studenoga 2017. godine.

Članak 108.

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

Članak 109.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan odredbama Zakona o radu koje uređuju njegovo donošenje.

Broj:1-09-2/22

Predsjednica Upravnog vijeća

Irena Bolf, dipl.oec.

Bilješka o stupanju na snagu:

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Muzeja dana 15. ožujka 2022. godine te je stupio na snagu osmog dana od dana objave, odnosno 23. ožujka 2022. godine.

Ravnateljica

Nikolina Radić Štivić, dipl.ing.arh.

Sukladno člancima 27. i 150. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19), Muzej se savjetovao sa sindikalnim povjerenikom prije donošenja ovoga Pravilnika.

Sindikalni povjerenik

Nikša Mendeš