

UMJETNIČKA GALERIJA DUBROVNIK

PRAVILNIK O RADU

Na temelju članka 125. stavka 1. Zakona o radu ("Narodne novine" broj: 149/09, 61/11, 82/12, 73/13) ravnateljica Umjetničke galerije Dubrovnik, dana 06. 12. 2013. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu radnika, probni rad radnika, obrazovanje i osposobljavanje za rad, odmori i dopusti, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, zabrana natjecanja s Umjetničkom galerijom Dubrovnik (u daljnjem tekstu: UGD) prestanak ugovora o radu, te ostale odredbe u svezi s radnim odnosom radnika u UGD.

Članak 2.

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

Članak 3.

UGD je obvezna radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama UGD u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. UGD ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika. UGD je dužna osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju on za to posebno opunomoći. Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti. Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti. Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podaci koji se odnose na djelatnost radnika u UGD.

Članak 5.

UGD je dužna imenovati osobu koja je osim ravnatelja ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. Ako UGD u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će UGD zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio UGD u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj UGD. Radnici se u UGD zapošljavaju temeljem natječaja odnosno oglasa sukladno Zakonu i to isključivo prema sistematizaciji radnih mjesta. Za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu radnik se u UGD može zaposliti bez objavljivanja natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 90 dana. Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na natječaj odnosno oglas donosi ravnatelj. Na temelju odluke o izboru, s izabranim kandidatom UGD sklapa ugovor o radu. Kandidate koji nisu izabrani UGD o tome pismeno izvješćuje u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

2. 1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

2. 2. Ugovor o rado na određeno vrijeme

Članak 9.

Ugovor o radu može se, kad za to postoji stvaran važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih UGD ima iznimnu potrebu,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Kolektivnim ugovorom može se ograničiti ili proširiti mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

UGD ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi u UGD i nakon isteka vremena za koji je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

UGD je dužna radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i usporedivom radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2. 3. Oblik ugovora o radu

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, UGD je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Ako UGD prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopila ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2. 4. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 11.

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

1. stranama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. danu početka rada,
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi popis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

3.1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka traje najduže šest mjeseci.

Dužina probnog rada za pojedina radna mjesta u Muzejima propisuje se Pravilnikom o unutarnjem ustroju i načinu rada.

Ako je radnik bio odsutan najmanje 10 dana probni rad se može produžiti za onoliko vremena za koliko je bio odsutan.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

3.2. Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 13.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala UGD može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik - u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme

3.3. Način osposobljavanja pripravnika

Članak 14.

Ravnatelj je dužan je donijeti program osposobljavanja pripravnika.

Program iz stavka 1. ovog članka osobito mora propisivati poslove koje je pripravnik dužan obavljati te način praćenja i ocjenjivanja njegova rada.

Ravnatelj je dužan imenovati pripravniku mentora iz reda radnika koji je dužan pomagati pripravniku u njegovu osposobljavanju.

3.4. Trajanje pripravničkog staža

Članak 15.

Pripravnički staž u svojstvu pripravnika za muzejska zvanja, za obavljanje stručnih poslova u UGD kao i za obavljanje pomoćnih stručnih poslova traje najduže 1 godinu.

3.5. Stručni ispit

Članak 16.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.

Pravo na polaganje stručnog ispita imaju pripravnici sa školskom spremom propisanom za odgovarajuće muzejsko zvanje, odnosno stručne poslove s najmanje godinu dana radnog, odnosno pripravničkog staža u muzejskoj struci. Način polaganja stručnog ispita, ispitno gradivo, sastav i rad ispitnih povjerenstava utvrđuje se pravilnikom o polaganju stručnih ispita i programom stručnih ispita u muzejskoj struci.

3. 6. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 17.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, UGD može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad). Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž. Na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

IV. RADNO VRIJEME

4. 1. Pojam radnog vremena

Članak 18.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama UGD, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi UGD.

4. 2. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 11. Zakona o radu.

4. 3. Prekovremeni rad

Članak 20.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev UGD mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), a sve u skladu s Zakonom o radu. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje. Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika. Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

4. 4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 21.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest 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.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoratu rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji preraspodjelom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

UGD je dužna na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

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.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju preraspodjelom radnog vremena, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Zabranjen je rad maloljetnika preraspodjelom radnog vremena koje bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u pre-raspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

V. ODMORI I DOPUSTI

5. 1. Stanka

Članak 22.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno. Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme. Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. Ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između UGD ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

5. 2. Dnevni odmor

Članak 23.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

5. 3. Tjedni odmor

Članak 24.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 53. Zakona o radu. Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati. Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između UGD ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

5. 4. Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 25.

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

5. 5. Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 26.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 27.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz čl. 25 dodaju:

- a) prema dužini radnog staža
 - od 5 do 10 godina 2 dana
 - od 10 do 15 godina 3 dana
 - od 15 do 20 godina 4 dana
 - od 20 do 25 godina 5 dana
 - od 25 do 30 godina 6 dana
 - od 30 do 35 godina 7 dana
 - više od 35 godina 8 dana
 - b) s obzirom na složenost posla
 - poslovi VSS 5 dana
 - poslovi VŠS 4 dana
 - poslovi SSS 3 dana
 - poslovi NSS 2 dana
 - c) prema doprinosu na radu
 - ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada 2 dana
 - ako ostvaruje uspješne rezultate rada 1 dana
 - d) prema posebnim socijalnim uvjetima
 - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju i staratelju za svako daljnje malodobno dijete po 1 dan
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
 - invalidu 3 dana
- Godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.

5.6. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 28.

U slučaju prestanka ugovora o radu, UGD je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 60. stavka 1. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5.7. Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 29.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj na prijedlog voditelja ustrojbenih jedinica, ili samostalno a u skladu s potrebama posla i programima rada ustanove. Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok. Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke ravnatelja. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljavanje korištenja godišnjeg odmora.

5. 8. Plaćeni dopust

Članak 30.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od najviše 10 radnih dana godišnje i to u sljedećim slučajevima:

5 radnih dana

- zaključivanje braka,
- rođenje djeteta
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka
- elementarne nepogode,

3 radna dana

- selidbe na udaljenosti većoj od 50 km
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece)

2 radna dana

- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika
- za dobrovoljne davaoce krvi za svako davanje
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.

1 radni dan

- selidbe u istom mjestu
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama
- Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 31.

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

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

Članak 32.

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

Ako okolnosti iz čl. 30 ovog Pravilnika nastupe 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.

5. 9. Neplaćeni dopust

Članak 33.

UGD može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe UGD.

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

Članak 34.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu

5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima

2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina

Školovanje i stručno usavršavanje mora biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnosti UGD.

Članak 35.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust od 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

njega člana uže obitelji

izgradnja ili popravak kuće ili stana

liječenje na vlastiti trošak

obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

**VI. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI
ZA RAD**

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

Članak 36.

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

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

6.2. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 37.

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

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

Članak 38.

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

6. 4. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 39.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti UGD o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka. Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

6. 5. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 40.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, UGD je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Radi osiguranja takvih poslova UGD je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

6. 6. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 41.

UGD može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika. Sindikalni povjerenik će dati UGD suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako UGD dokaže da je poduzeo sve što je u njenoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

6. 7. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 42.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao. Radnik koji je neopravdano odbio ponudene poslove iz članka 38. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

6. 8. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 43.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organiziraju Muzeji.

VII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S UGD

7. 1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 44.

Radnik ne smije bez odobrenja UGD, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavljaju UGD (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, UGD može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili mogu tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo UGD iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je UGD saznala za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa UGD znala da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nisu od njega zahtijevali da se prestane time baviti, smatra se da su radniku dali odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

UGD može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

VIII. NAKNADA ŠTETE

8. 1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 45.

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

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

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

Članak 46.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 47.

Naknada štete određuje se u iznosu izraženom u postotku visine procijenjene štete i to između 10 i 30%, ako je prouzročena:

1. izazivanjem nereda ili fizičkim napadom na drugog radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad
5. nemarnim obavljanjem poslova,
6. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Članak 48.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, UGD može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

8. 2. Regresna odgovornost radnika

Članak 49.

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

8. 3. Smanjenje ili oslobađanje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 50.

Radniku se može djelomično ili potpuno oprostiti plaćanje naknade štete, odnosno prolongirati rok za naknadu štete, ako je slabog imovnog stanja, te bi ga jednokratna isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odluku o načinu i visini isplate štete i vremenu kada ona mora biti namirena donosi ravnatelj, uvidom u opće imovno stanje radnika i narav i način prouzročene štete.

Odredba iz st. 1 ovog članka ne odnosi se na zaposlenika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

8. 4. Odgovornost UGD za štetu uzrokovanu radniku

Članak 51.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, UGD je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je UGD uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

9. 1. Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 52.

Radnik je dužan UGD obavijestiti o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom. Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja UGD. Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada UGD, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

9. 2. Izum koji je u vezi s djelatnošću UGD

Članak 53.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti UGD ako je izum u svezi s djelatnošću UGD, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom. UGD je dužna u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka. Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

X. PLAĆE

10. 1. Određivanje plaće

Članak 54.

UGD ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom. Plaća iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća osnovnu plaću i dodatke na plaću u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnike u kulturi Grada Dubrovnika.

10. 2. Isplata plaće i naknade plaće

Članak 55.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu. Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

10. 3. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 56.

UGD je dužna, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Ako UGD na dan

dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koji je bila dužna isplatiti. Obračun iz stavka 1. i 2. ovog članka su ovršne isprave.

10. 4. Pravo na povećanu plaću

Članak 57.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

10. 5. Naknada plaće

Članak 58.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće. Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca. Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom UGD ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran. Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, ukoliko nije drugačije određeno Kolektivnim ugovorom. Naknada plaće koju UGD isplaćuje radniku, isplaćuje se zajedno s plaćom.

10. 6. Zabrana prijeboja

Članak 60.

UGD ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće. Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

10. 7. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 61.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

11. 1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 62.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se UGD i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i UGD,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

11. 2. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 63.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i UGD.

11. 3. Otkaz ugovora o radu

Članak 64.

UGD i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

11. 4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 65.

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

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih 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), ili
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika). Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako UGD ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, UGD mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako UGD ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od UGD da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima. Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Ukoliko su poslovno uvjetovanim otkazom UGD otkazala radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja

zbog obavljanja istih poslova, UGD je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem su otkazali iz poslovno uvjetovanih razloga.

11. 5. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 66.

UGD i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji, a osobito u slučaju:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava ili prostora,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom, zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima,
- zloupotrebe korištenja bolovanja,

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

11. 6. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 67.

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv UGD zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

11. 7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 68.

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

11. 8. Postupak prije otkazivanja

Članak 69.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, UGD je dužna radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, UGD je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učine.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, usvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

11. 9. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 70.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u UGD proveo neprekidno manje od jedne godine,
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u UGD proveo neprekidno jednu godinu,
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u UGD proveo neprekidno dvije godine,
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u UGD proveo neprekidno pet godina,
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u UGD proveo neprekidno deset godina,
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u UGD proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u UGD proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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 stavku 1. i 2. ovoga članka. Ako radnik na zahtjev UGD prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, UGD mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

11. 10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 71.

Odredbе koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada UGD otkáže ugovor i istodobno predlože radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

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

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, otkazni rok Zakona 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 UGD, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

11. 11. Otpremnina

Članak 72.

Radnik kojem UGD otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u UGD.

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 UGD.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

12. 1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 73.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, osim odluka za koje je Statutom određeno da ih donosi Upravno vijeće, donosi ravnatelj.

12. 2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 74.

Radnik koji smatra da mu je ravnatelj povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća UGD ostvarenje toga prava.

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

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

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

Članak 75.

Dostavljanje odluka u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednim uručivanjem radniku u prostoru UGD.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke koja mu se dostavlja s naznakom dana primitka potvrditi dostavu. Radniku se odluka može dostaviti i poštom, preporučeno s povratnicom, na adresu koju je prijavio UGD.

U slučaju odbijanja ili izbjegavanja primitka, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči UGD.

Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 76.

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora, te ostalih akata UGD.

Ako kod UGD nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

Članak 77.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti svi prethodni Pravilnici o radu.

Članak 78.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu. O donošenju i mijenjanju, Pravilnika o radu UGD se mora savjetovati sa radničkim vijećem, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, a ako nije utemeljeno radničko vijeće sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 79.

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

Ravnateljica



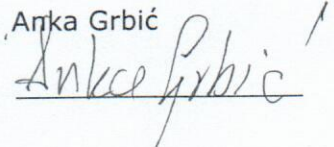
mr. sc. Vesna Delić Gozze

UMJETNIČKA
GALERIJA
DUBROVNIK
Dubrovnik

Ovaj Pravilnik je, u smislu članka 126. i 149. Zakona o radu dostavljen sindikalnom povjereniku dana 09. prosinca 2013. godine.

Sindikalni povjerenik

Anka Grbić



Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči UGD dana 13. prosinca 2013. godine te je stupio na snagu dana 23. prosinca 2013. godine.



UMJETNIČKA
GALERIJA
DUBROVNIK
Dubrovnik