

Na temelju odredbi članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14., 127/17. i 98/19.),i članka 23.stavka 2. točke 3. Statuta GRADSKOG MUZEJA VINKOVCI, Upravno vijeće GRADSKOG MUZEJA VINKOVCI na prijedlog Ravnatelja, dana 30.03.2023. donosi

PRAVILNIK O RADU GRADSKOG MUZEJA VINKOVCI

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Gradskog muzeja Vinkovci (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacija i druga važna pitanja za radnike (u daljnjem tekstu: radnik) zaposlene u Gradskom muzeju Vinkovci (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a pobliže se određuje:

- zasnivanje radnog odnosa (sklapanje ugovora o radu),
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknada plaće,
- ostalamaterijalna prava radnika,
- izumi i tehnička unapređenja radnika,
- zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- radničko vijeće, sindikat, skup radnika i predstavnik radnika u Muzeju,
- mjere kontrole,
- povrede obveze iz radnog odnosa i odgovornost radnika za povrede i
- prijelazne i završne odredbe.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, koriste se na spolno neutralan način i odnose se jednako na ženski i muški spol.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Muzeja koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Muzeja te na

drugom mjestu koje odredi Poslodavac, odnosno na mjestu koji je određen ugovorom o radu.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je savjesno i marljivo obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu prema uputama Poslodavca, usavršavati svoja znanja i vještine i štiti interese Poslodavca te se pridržavati strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac je obavezan štiti prava i dostojanstvo svakog radnika, isplatiti plaću te osigurati uvjete za siguran rad.

Članak 4.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu.

Članak 5.

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

Članak 6.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 7.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan radnika upoznati s propisima u vezi s radnim odnosima te organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredaba Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni te drugih propisa, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Muzeju ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu inačinu rada.

Članak 9.

Ravnatelj Muzeja 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 određena Statutom Muzeja ali se ranije nije obavljala. Ugovor se može sklopiti na određeno vrijeme u trajanju do tri (3) godine.

Ukoliko u roku od tri(3) godine Poslodavac aktom o sistematizaciji radnih mjesta predvidi radno mjesto zbog kojeg je zasnovan radni odnosi, sa radnikom iz prethodnog stavka 1. ovoga članka Poslodavac može sklopiti ugovor o radu bez provedbe ponovnog natječaja.

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u skladu s uvjetima objavljenog natječaja.

Ugovor o radu sklapaju i potpisuju Ravnatelj Muzeja i radnik.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drugačije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

Članak 12.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji je u tom ugovoru ili pisanoj potvrdi naveden.

Prekid kraći od tri (3) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri (3) godine.

Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri (3) godine samo ako je potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati bitne podatke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto podataka iz točki 6. – 9. ovoga članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće zakone, propise, kolektivne ugovore ili odredbe Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili aktom o sistematizaciji radnih mjesta određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

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

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava zdravlje ili život osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled čije troškove snosi Poslodavac.

Članak 16.

Odluku o sklapanju ugovora o radu donosi Upravno vijeće uz suglasnost Osnivača i na prijedlog Ravnatelja, a u skladu s potrebama.

Prije dostavljanja prijave Zavodu za zapošljavanje o slobodnom radnom mjestu, Ravnatelj će utvrditi može li potrebu za novim radnikom zadovoljiti raspoređivanjem postojećih radnika.

Ukoliko se radni odnos ne može zasnovati na način utvrđen u prethodnom stavku, Ravnatelj podnosi prijedlog Upravnom vijeću o potrebi zasnivanja radnog odnosa radnika.

Članak 17.

O odluci iz članka 16. stavka 1. ovog Pravilnika obavještava se Zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom koja se dostavlja u roku osam (8) dana od dana donošenja odluke iz članka 16. stavka 1. ovog Pravilnika.

Članak 18.

Izbor se provodi na temelju oglasa, odnosno na temelju javnog natječaja.

U oglasu, odnosno javnom natječaju navodi se:

- naziv i sjedište poslodavca,
- naziv radnog mjesta,
- vrsta radnog odnosa,
- posebni uvjeti koje mora ispunjavati kandidat,
- broj potrebnih radnika,
- rok do kojeg se primaju prijave,
- rok u kojem će prijavljeni kandidat biti obaviješten o izboru.

Rok za podnošenje prijave za zasnivanje radnog odnosa putem oglasa i natječaja iznosi osam (8) dana.

Prije zasnivanja radnog odnosa Ravnatelj ili osoba koju za to ovlasti Ravnatelj može prethodno odrediti provjeru radne sposobnosti za obavljanje poslova tog radnog mjesta. Provjeru radne sposobnosti provesti će stručno povjerenstvo od (3) tri člana koje je sastavljeno na osnovu odluke Ravnatelja i koji moraju imati isti ili viši stupanj stručne spreme kao i prijavljeni kandidat.

Stručno povjerenstvo o rezultatima provjere sastavlja zapisnik i obavještava Ravnatelja.

Odluku o izboru radnika između prijavljenih kandidata donosi Ravnatelj na temelju preporuke stručnog povjerenstva u roku od petnaest (15) dana od donošenja preporuke.

Rok za žalbu iznosi petnaest (15) dana od dana objave rezultata natječaja.

Svaki prijavljeni kandidat za zasnivanje radnog odnosa mora se obavijestiti o rezultatima izbora u roku od osam (8) dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

Ravnatelj na temelju donesene odluke o izboru sklapa ugovor o radu sa izabranim kandidatom.

Članak 19.

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

Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 20.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavljaju.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja te je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 21.

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

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

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 22.

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

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće (3) godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo na povratak na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od jedan (1) mjesec od dana kada je Poslodavac obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

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

Članak 23.

Radnik je dužan, što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri (3) dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezino očekivano trajanje.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri (3) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 24.

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

Članak 25.

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, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Probni rad

Članak 26.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

Probni rad ne može se ugovoriti s pripravnikom.

Članak 27.

Ugovorena dužina probnog rada može se, ukoliko se smatra potrebitim produžiti na onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan na radu.

Članak 28.

Radniku, koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos dostavljanjem otkaza koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

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

2. Obrazovanje

Članak 29.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od strane Poslodavca, radnik ima pravo na plaćeni dopust. Broj dana plaćenog dopusta dodijeliti će Ravnatelj na temelju pisane zamolbe radnika ovisno o naravi školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja.

Radnik koji za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Poslodavca ima obvezu polaganja stručnog ispita, ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita ima pravo na plaćene putne troškove od strane Poslodavca.

3. Pripravništvo

Članak 30.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili pripravnik, u daljnjem tekstu: pripravnik) koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od najduže jedne (1) godine.

S pripravnikom se može sklopiti i ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Visina plaće pripravnika iznosi 85 % od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit.

Način i postupak polaganja stručnog ispita reguliran je posebnim propisom.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo još dva (2) puta pristupiti polaganju stručnog ispita. Ako ni tada ne položi pripravnički ispit prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

4. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 31.

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

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa traje jednu (1) godinu.

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

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa sklapa se u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 32.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se sa radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge zaposlene u Muzeju.

Članak 34.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i Radnici s punim radnim vremenom.

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

3. Prekovremeni rad

Članak 35.

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

Odluku o prekovremenom radu donosi Ravnatelj.

U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno s tim da pismena odluka radniku mora biti dostavljena u roku od sedam (7) dana.

Ukoliko je radnik obvezan raditi prekovremeno u slučajevima iz stavka 1. ovog članka ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnicama, roditeljima s djetetom do tri (3) godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest (3) godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

4. Noćni rad

Članak 36.

Rad koji se obavlja između dvadeset i dva (22) sata uvečer i šest (6) sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri (3) sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Zabranjen je noćni rad maloljetnicima, trudnicama, roditeljima s djetetom do tri (3) godine života, samohranim roditeljima s djetetom do šest (6) godina života i radnicima s nepunim radnim vremenom koji rade kod više poslodavaca.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Ako narav posla zahtjeva, puno i nepuno radno može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od jedne (1) godine, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom 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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne može biti duže od četrdeset i osam (48) sati tjedno.

6. Raspored radnog vremena

Članak 38.

Radno vrijeme Muzeja odvija se u jednosmjenskom sustavu, a prema potrebi i dvokratno, te subotom i nedjeljom.

Radnici koji su u sustavu dežurstva tijekom proljetnog/jesenskog radnog vremena ponedjeljkom imaju slobodan dan zbog dežurstva subotom.

Raspored dežurstava određuje se posebnim Rasporedom dežurstava koji se objavljuje na Oglasnoj ploči najkasnije do kraja siječnja tekuće godine.

Članak 39.

Sukladno odredbama članka 38. ovog Pravilnika tjedna preraspodjela radnog vremena za svakog radnika Muzeja određuje setemeljem ovog sezonskog radnog i tjednog rasporeda satnice:

ZIMSKO RADNO VRIJEME (PROSINAC – OŽUJAK)

PONEDJELJAK - PETAK (07.00-15.00);

Radno vrijeme za posjetitelje:

Utorak - Petak: 9.00 -15.00; subotom i nedjeljom zatvoreno, odnosno otvoreno prema potrebi samo za prethodno najavljene skupine posjetitelja.

PROLJETNO / JESENSKO RADNO VRIJEME (OŽUJAK – SRPANJ; KOLOVOZ– PROSINAC)

1. PONEDJELJAK: 07-15

2. UTORAK – PETAK: 07.00 – 19.00

3. DEŽURSTVO: PONEDJELJAK: Neradni; UTORAK – PETAK: 11.00 – 19.00; SUBOTA (09.00 – 14.00);

Radno vrijeme za posjetitelje:

Utorak - petak: 09.00 - 19.00; subota: 09.00-14.00; nedjeljom i ponedjeljkom zatvoreno, odnosno otvoreno prema potrebi samo za prethodno najavljene skupine posjetitelja.

LJETNO RADNO VRIJEME (SRPANJ – KOLOVOZ)

1. PONEDJELJAK – PETAK: 07.00 – 15.00

Radno vrijeme za posjetitelje:

Utorak - petak: 09.00 -15.00; ponedjeljkom, subotom i nedjeljom zatvoreno, odnosno otvoreno prema potrebi samo za prethodno najavljene skupine posjetitelja.

Članak 40.

Izuzetak primjene odredbi članka 35. i 38. ovog Pravilnika čine manifestacije kao što su Noć muzeja (u organizaciji Hrvatskog muzejskog društva), Europska noć muzeja, Međunarodni dan muzeja, DORF, Vinkovačke jeseni kao i druge muzejske aktivnosti u svim terminima.

U te dane radno vrijeme radnika organizira se prema potrebi organizacije tih događanja, odnosno pribraja se ukupnoj tjednog satnici radnog vremena radnika sukladno odredbama članka 32. ovog Pravilnika.

Članak 41.

Radni dan od ponedjeljka do petka traje 8 sati, a može najranije započeti u 06.00 sati te završiti najkasnije u 16.00 sati.

Radni dan proveden u dežurstvu može započeti najranije u 11.00 sati, a završiti najkasnije u 19.00 sati.

Članak 42.

Rad u dvokratnom režimu organizira se samo iznimno i to samo za potrebe obavljanja redovitih i izvanrednih dežurstva u izlozima i stalnim postavama, kao i za potrebe otvaranja izložbi ili sudjelovanja u drugim događanjima, a koja se odvijaju po završetku ili izvan redovitog radnog vremena radnika.

Radnici s prebivalištem izvan grada Vinkovaca mogu se angažirati za rad u dvokratnom režimu samo uz njihov prethodni pristanak.

Članak 43.

Radnici angažirani na terenskim arheološkim istraživanjima, a pod uvjetom da njihov terenski radni dan traje najmanje 8 sati dnevno, u istom se danu oslobađaju rada u popodnevnim dežurstvima, također dežurstava subotom i nedjeljom i to pod uvjetom da su u istom tjednu najmanje tri (3) dana bili angažirani na terenskim arheološkim istraživanjima.

Članak 44.

O ovim odlukama o radnom vremenu, osim o hitnom prekovremenom radu radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana ranije.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 45.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, ima svakoga radnoga dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset (30) minuta.

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

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam (8) sati neprekidno.

2. Tjedni odmor

Članak 46.

Tjedni odmor radnika traje najmanje dvadeset i četiri (24) sata neprekidno te se u pravilu koristi nedjeljom.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od četrdeset i osam (48) sati.

Ako je neophodno da radnik radi na tjednom odmoru, dan tjednog odmora osigurati će mu se u idućem tjednu.

3. Godišnji odmor

Članak 47.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna, ne uzimajući u obzir subote i nedjelje, neradne dane, dane privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) i dane plaćenog dopusta.

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet (5) tjedana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se to pravo može uskratiti.

Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne može biti manje od prosječne mjesečne plaće koje su isplaćene u prethodna tri (3) mjeseca.

Članak 48.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na dvadeset (20) radnih dana, a malodobnim radnicima i radnicima s invaliditetom na dvadeset i pet (25) radnih dana, dodaju radni dani po slijedećim kriterijima:

Godišnji odmor iz stavka 2. ovoga članka uvećava se prema kriterijima i u trajanju kako slijedi:

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

– od 5 do 15 godina radnoga staža	3 dana
– od 16 do 25 godina radnoga staža	4 dana
– od 26 do 35 godina radnoga staža	5 dana
– preko 35 godina radnoga staža	6 dana

2. S obzirom na složenost poslova:

– radna mjesta I. vrste	4 dana
– radna mjesta II. Vrste	3 dana
– radna mjesta III. Vrste	2 dana
– radna mjesta IV. Vrste	1 dan

3. S obzirom na radne uvjete:

– rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili 5 posebnim radnim uvjetima (rad s kemikalijama, obavljanje poslova u dana uvjetima izloženosti ionizirajućem zračenju i sl.)	5
– rad u smjenama, rad nedjeljom ili blagdanima	3 dana
– radnicima s beneficiranim radnim stažom	5 dana
– radnicima koji provedu na terenu više od 30 dana	2 dana
– radnicima koji provedu na terenu više od 60 dana	3 dana

4. S obzirom na socijalne uvjete:

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu	3 dana

– samohranom roditelju

1 dan

5. S obzirom na rezultate rada:

– ako radnik ostvaruje nadprosječne rezultate rada 3 dana

Članak 49.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana ne računajući subote i nedjelje.

Članak 50.

Radnik koji se prvi put zaposli stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Ne smatra se prekidom rada za stjecanje prava za godišnji odmor ukoliko se radnik zaposli u roku od osam (8) dana od prestanka prethodnog radnog odnosa.

Članak 51.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg (1/12) godišnjeg odmora, određenog po kriterijima ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjavanja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Članak 52.

Iznimno od odredbe članka 51. ovog Pravilnika, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 53.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj, najkasnije do 30. lipnja.

Radnik o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora biti obaviješten najmanje petnaest (15) dana prije korištenja.

Članak 54.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u više navrata tijekom kalendarske godine i to do 30. lipnja iduće kalendarske godine.

Dane godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti Ravnatelja najmanje tri (3) dana ranije.

Članak 55.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest (6) mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj sevratio na rad.

4. *Plaćeni dopust*

Članak 56.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka – 5 radnih dana,
- rođenja djeteta – 5 radnih dana,
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana,
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 3 radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radni dan,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 3 radna dana,
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana,
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan,
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana,

- elementarne nepogode – 5 radnih dana i
- dobrovoljnog darovanja krvi – 2 radna dana,
- polaganje stručnog ispita – 2 radna dana.

Plaćeni dopust mogu dobiti i radnici iz članka 29. ovog Pravilnika na temelju pisane zamolbe upućene Ravnatelju koji će odrediti broj dana plaćenog dopusta u skladu s naravi osposobljavanja, obrazovanja ili usavršavanja.

Ako okolnosti iz stavka 1. ovoga članka nastanu za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 57.

Radnici, dobrovoljni darovatelji krvi imaju pravo na dva (2) uzastopna slobodna radna dana za svakodarivanje krvi u godini.

5. Neplaćeni dopust

Članak 58.

Ravnatelj može radniku odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust). Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom o radu nije drukčije određeno.

Članak 59.

Radnik neplaćeni dopust mora zatražiti pisanom zamolbom na temelju koje će Ravnatelj donijeti pisano rješenje o neplaćenom dopustu.

IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 60.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u eurima na tekući račun radnika.

Plaće i naknade plaće su plaća i naknade plaće u bruto iznosu.

Članak 61.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodatka na plaću.

1. Osnovna plaća

Članak 62.

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

Članak 63.

Osnovna plaća ne može biti niža od minimalne cijene rada najnižeg stupnja složenosti utvrđene Odlukom Ravnatelja i korigirane pripadajućim koeficijentom složenosti.

Najnižu osnovnu plaću za jedan (1) sat rada odnosno u mjesečnom iznosu utvrđuje Ravnatelj Muzeja u suglasnosti s Osnivačem, ali ne u iznosu manjem od najniže plaće utvrđene odlukom Vlade Republike Hrvatske.

Članak 64.

Sva radna mjesta raspoređena su prema složenosti poslova, odgovornosti, značaju radnog mjesta, naporima i uvjetima rada vrednovana odnosnim koeficijentom.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta uređuje se kako slijedi:

Red. br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1.	Ravnatelj	5,14
2.	Kustos	3,62
3.	Viši kustos	4,17
4.	Muzejski savjetnik	4,56
5.	Knjižničar	3,62

6.	Viši knjižničar	4,17
7.	Knjižničar savjetnik	4,56
8.	Informatičar	3,62
9.	Viši informatičar	4,17
10.	Informatičar savjetnik	4,56
11.	Dokumentarist	3,62
12.	Viši dokumentarist	4,17
13.	Dokumentarist savjetnik	4,56
14.	Konzervator - restaurator	3,62
15.	Viši konzervator - restaurator	4,17
16.	Konzervator - restaurator savjetnik	4,56
17.	Restaurator tehničar	2,38
18.	Viši restaurator tehničar	2,76
19.	Restaurator majstor	3,03
20.	Administrativni tajnik	2,34
21.	Voditelj računovodstveno-knjigovodstveni poslova	4,17
22.	Blagajnik	2,48
23.	Muzejski tehničar	2,38
24.	Viši muzejski tehničar	2,76
25.	Fotograf	2,38
26.	Viši fotograf	2,76
27.	Telefonist – portir	2,22
28.	Spremačica	2,22
29.	Voditelj marketinga	3,62
30.	Muzejski pedagog	3,62
31.	Viši muzejski pedagog	4,17
32.	Muzejski pedagog savjetnik	4,56

2. Dodaci na plaću

Članak 65.

Osnovna plaća radnika povećava se za dodatke na:

1. radni staž 0,5% za svaku navršenu godinu staža,
2. rad noću 50%,
3. rad na dane blagdana i neradne dane 150%,
4. rad nedjeljom 50%,
5. prekovremeni rad 50%,
6. za magistra znanosti (mr.sc.) 8% i
7. za doktora znanosti (dr.sc.) 15 %.

Članak 66.

Radniku koji zamjenjuje privremeno odsutnog radnika duže od pet (5) dana pripada osnovna plaća odsutnog radnika, ako je to za njega povoljnije.

3. Plaća po osnovi solidarnosti

Članak 67.

Kada u tijeku radnog vijeka radnika dođe do smanjenja radnikove sposobnosti zbog povrede na radu, invalidnosti i profesionalne bolesti, Poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada (npr. lakši posao, rad sa smanjenim brojem sati, rad na jednostavnijim poslovima bez umanjavanja plaće koju je ostvario u vremenu prije nego su nastale spomenute okolnosti).

4. Naknade plaće

Članak 68.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi primio da je vrijeme za koje prima naknadu proveo na redovnom radu (bez dodatka za prekovremeni radom, rad na blagdan i bez stimulacije) i to zbog:

- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom o radu,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja izvan Muzeja u otkaznom roku.

Članak 70.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće isplaćene u prethodnom mjesecu.

Članak 71.

Naknada plaće u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Za bolovanje do 42 dana radniku pripada naknada u visini od 90% plaće radnika ostvarene u posljednjih šest (6) mjeseci neposredno prije nego je počeo s bolovanjem, osim ako Zakonom o radu nije drugačije uređeno.

5. Isplata plaće i naknade

Članak 72.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada plaće radniku isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca, a ako radnik to želi može se izvršiti preraspodjela radnog vremena u omjeru 1 sat prekovremenog rada = sat i trideset minuta za utvrđivanje broja sati i slobodnih dana, sukladno mogućnosti organizacije rada.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 73.

Radnik ima pravo na isplatu sljedećih materijalnih prava:

- regres za godišnji odmor,
- otpremnine u slučaju odlaska u mirovinu,
- potpora obitelji u slučaju smrti radnika,
- potpora radniku u slučaju smrti člana uže obitelji,
- potpora zbog invalidnosti,
- potpora u slučaju elementarnih nepogoda (sukladno Zakonu i mogućnostima Poslodavca),
- dar djetetu do 15 godina starosti za Dan sv. Nikole,
- božićnica,

- potpora u slučaju nesreće na radu,
- jubilarnu nagradu,
- troškovi prijevoza,
- dnevnice,
- troškove službenog putovanja,
- dnevnicu za rad na terenu,
- dodatak za otežane uvjete rada,
- sistematski pregled,
- potpora u slučaju nastanka teške invalidnosti na radu radnika,
- potpora u slučaju bolovanja radnika dužeg od 90 dana,
- potpora u slučaju nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika i
- potpora u slučaju rođenja djeteta.

Odluku o visini navedenih novčanih isplata donosi Ravnatelj u visini najvišeg neoporezivog dijela dohotka, utvrđenog posebnim propisima.

Poslodavac može i u drugim osobito opravdanim slučajevima, po zahtjevu radnika, donijeti odluku o isplati odgovarajuće potpore radniku, u skladu s proračunskim sredstvima planiranim za takvu namjenu.

Članak 74.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez.

Regres iz stavka 1. ovoga članka biti će isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije u srpnju za tekuću godinu.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 75.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od četiri prosječne neto plaće ostvarene u zadnjih tri (3) mjeseca rada prije prestanka ugovora o radu.

Članak 76.

U slučaju smrti radnika, Poslodavac snosi troškove pogreba u iznosu od 50 % troškova pogreba.

Članak 77.

Članom uže obitelji radnika smatraju se osobe utvrđene člankom 86. stavkom 3. Zakona o radu.

Radniku kojem premine član uže obitelji ima pravo na potporu najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 78.

Radniku kojem je utvrđena invalidnost ima pravo na potporu jednom godišnje u iznosu jedne (1) prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 79.

Radniku koji ima određene materijalne troškove uzrokovane elementarnom nepogodom ima pravo zatražiti od Poslodavca nadoknadu tih troškova ukoliko su oni nastali prilikom obavljanja poslova i zadataka na radu u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine dvije (2) prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 80.

Poslodavac će radniku za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava petnaest (15) godina i manje starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti dar u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Ako su oba roditelja radnici u Muzeju, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se svakom roditelju ponaosob.

Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovog članka ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

Članak 81.

Radnik ima pravo na jednokratni dodatak – božićnicu u visini koju odredi Poslodavac, a koji se isplaćuje tijekom prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate božićnice.

Članak 82.

Radniku koji je pretrpio nesreću na radu ima pravo na novčanu potporu u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 83.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u Gradskom muzeju Vinkovci, i to za navršenih:

- | | |
|--------------|---|
| a) 10 godina | 1,0 prosječna mjesečna neto plaća, |
| b) 15 godina | 1,5 prosječna mjesečna neto plaća, |
| c) 20 godina | 2,0 prosječne mjesečne neto plaće, |
| d) 25 godina | 2,5 prosječne mjesečne neto plaće, |
| e) 30 godina | 3,0 prosječne mjesečne neto plaće, |
| f) 35 godina | 3,5 prosječne mjesečne neto plaće, |
| g) 40 godina | 4,0 prosječne mjesečne neto plaće u iznosu prosječne mjesečne neto plaće u Republici Hrvatskoj. |

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. Ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije na dan stjecanja prava na isplatu.

Članak 84.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene prijevozne karte javnog prijevoza. Ukoliko radnik koristi privatni automobil kao prijevozno sredstvo na posao i s posla visinu naknade određuje Poslodavac.

Radnik koji kontinuirano koristi službeni automobil radi potrebe posla nema pravo na naknadutroškova prijevoza.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Naknada troškova prijevoza radnicima se isplaćuje uz isplatu plaće, za protekli mjesec.

Pri povratku sa službenog putovanja, a najkasnije u roku od tri (3) dana, radnik podnosi obračun na posebnom obrascu.

Putnom obračunu prilaže se i sva neophodna dokumentacija kojom se dokazuju stvarni troškovi.

Radniku koji u roku od tri (3) dana nakon povratka sa službenog putovanja ne podnese putni obračun, odbija se primljeni predujam od plaće prilikom prve isplate.

Članak 85.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvu pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za služena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 86.

Osobe zaposlene u državnim i u javnim službama imaju pravo na dnevnic za rad na terenu u zemlji i inozemstvu, ako rade i borave na terenu (npr. boravak na terenu u svrhu provođenja arheoloških istraživanja).

Dnevnic za rad na terenu u zemlji i inozemstvu jesu naknade na ime pokrića troškova prehrane i drugih troškova radnika na terenu u zemlji, osim troškova smještaja koji se podmiruju na teret poslodavca i ne smatraju se dohotkom radnika. Dnevnic za rad na terenu se može isplatiti i u slučaju kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu ako su zadovoljeni ostali uvjeti propisani Pravilnikom o porezu na dohodak (NN 10/17.)

Dnevnic za rad na terenu isplaćuje se kada se mjesto rada razlikuje od mjesta sjedišta poslodavca ili njegove poslovne jedinice mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 kilometara.

Dnevnic za rad na terenu u tuzemstvu iznosi 26,55 eura.

Članak 87.

Dodatak za otežane uvjete rada isplaćuje se kao plaća za otežane uvjete rada (rad na arheološkim istraživanjima, rad s kemikalijama i dr.). Isplaćuje se na osnovi sata provedenog na radovima s otežanim uvjetima rada.

Pod otežane uvjete rada smatra se:

- Rad na visokim i niskim temperaturama,
- Rad u prostoru bez svježeg zraka,
- Izloženost prljavim i teškim poslovima (dim, prašina, blato, vlaga i dr.),
- Izloženost teškom fizičkom naprezanju,
- Izloženost biološkim i kemijskim štetnostima i
- Izloženost velikoj buci, jakom osvjetljenju i rad u tamnim komorama i prostorima.

Dodatak za voditelja istraživanja ili radova iznosi 2.00 eura po satu, a za ostale članove koji sudjeluju u istraživanjima ili radovima iznosi 1,75 eura neto po satu.

Članak 88.

Svi radnici jednom u dvije (2) godine imaju pravo na sistematski pregled u maksimalnoj vrijednosti od 200 eura.

Sistematski pregledi iz stavka 1. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Članak 89.

Radnik ima pravo na novčanu potporu jedanput godišnje u iznosu jedne (1) prosječne mjesečne neto plaće u slučajevima navedenim u članku 73. stavku 1. točkama od 17. do 20.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 90.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Članak 91.

Izumi ostvaren na radu ili u svezi s radom pripadaju Muzeju, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 92.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ali je u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca koji ima pravo prvokupa.

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. Ukoliko nagrada nije utvrđena, sud će odrediti primjerenu nagradu.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 93.

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

Članak 94.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz članka 93. ovog Pravilnika, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može 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 Poslodavca iz stavka 1. ovog članka prestaje u roku tri (3) mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla.

Članak 95.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnoga odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Članak 96.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije (2) godine od dana prestanka radnog odnosa.

Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 97.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu i nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Poslodavca, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Poslodavac nadoknadio trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom.

Članak 98.

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

Članak 99.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka Ugovora o radu

Članak 100.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje ja sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

3. kada radniknavrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom i
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 101.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Ravnatelj Muzeja, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz Ugovora o radu

Članak 102.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 103.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlogu slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 104.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 105.

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

Članak106.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismenoupozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza, za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 107.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći zato razlog.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 108.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), a zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz

uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, kada nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 109.

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

Članak 110.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 111.

Kao osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa za slučaj izvanrednog otkaza smatrat će se naročito:

- bezobzirno i dugotrajno odbijanje izvršavanja radnih zadataka na zadovoljavajući način nakon opetovanih upozorenja i odbijanje promjene ponašanja prema radnim zadacima,
- otuđenje ili oštećenje imovine Muzeja,
- učestali i dugotrajni neopravdani izostanci s posla, te opetovano, samovoljno napuštanje radnog mjesta,
- stjecanje osobite materijalne koristi iz ovlasti koja proizlazi iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta,
- pravomoćna sudska presuda za kaznena djela propisana Kaznenim zakonom,
- narušavanje ugleda Muzeja donošenjem pravomoćne sudske presude,
- sudjelovanje i poticanje nasilja prema radnicima, suradnicima, Poslodavcu, strankama i drugim osobama u prostorijama Muzeja i za vrijeme radnog vremena, osim u slučaju nužne obrane.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su radi primjera, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili opetovano kršenje radne discipline mogu biti razlogom za otkaz ugovora o radu.

3.4. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 112.

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

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

3.5. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 113.

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

3.6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 114.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 115.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili

majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

4. Otkazni rok

Članak 116.

Radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene člankom 122. Zakona o radu.

Kada ugovor o radu prestaje na zahtjev radnika Poslodavac može, na zahtjev radnika smanjiti trajanje otkaznog roka.

Članak 117.

Ako radnik, na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava, kaoda je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 118.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 119.

Odredbe zakona o radu koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

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

6. Otpremnina

Članak 120.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada u Muzeju, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina ne smije biti u iznosu manjem od jedne trećine (1/3) prosječne plaće isplaćene radniku tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Muzeju.

Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 121.

O pravima i obvezama iz radnog odnosa radnika odlučuje Ravnatelj Muzeja.

1. Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 122.

Odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se u poslovnim prostorijama, za vrijeme radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluka o otkazu će biti uručena preporučenom poštom sa povratnicom na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Dostava se smatra obavljenom ako potvrdu o obavljenoj dostavi potpiše radnik ili odrasli član kućanstva.

Ukoliko dostava ne uspije na način propisan stavkom 3. ovog članka, odluka o otkazu će biti istaknuta na oglasnoj ploči Poslodavca.

Protekom roka od tri (3) dana od objave odluke na oglasnoj ploči smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku.

2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 123.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

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

XVI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT, SKUP RADNIKA I PREDSTAVNIK RADNIKA U MUZEJU

Članak 124.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s gospodarskim i socijalnim pravima i interesima pod uvjetima koji su propisani Zakonom o radu.

Članak 125.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa koja su propisana Zakonom o radu.

Postupak utemeljenja, broj članova radničkog vijeća kao i ostale bitne odrednice koje se odnose na radničko vijeće uređene su Zakonom o radu.

Članak 126.

Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Poslodavca te o radu radničkog vijeća moraju se dva (2) puta godišnje, u podjednakim

vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod Poslodavca koje saziva radničko vijeće uz savjetovanje s Poslodavcem.

Ukoliko Ravnatelj ocijeni kako je potrebno sazvati skup radnika može to učiniti sukladno članku 163. stavku 5. Zakona o radu.

Članak 127.

Kako Upravno vijeće mora imati predstavnika radnika, radničko vijeće imenuje i opoziva predstavnika radnika što je određeno člankom 164. Zakona o radu.

XVII. MJERE KONTROLE

Članak 128.

Poslodavac može, provoditi mjere kontrole kao što je pregled radnog mjesta, kontrola ulaska i izlaska radnika iz objekata Muzeja za vrijeme radnog vremena kao i muzejske opreme kako bi se spriječilo otuđivanje imovine Muzeja.

XVIII. POVREDA OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA I ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE

Članak 129.

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

Članak 130.

Lakše povrede radnih obveza su one povrede koje po svojoj naravi nisu takve da onemogućuju nastavak radnog odnosa.

Lakše povrede radnih obveza su:

- neopravdano kašnjenje na posao ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena dulje od 15 minuta bez odobrenja ili opravdanog razloga, više od tri (3) puta na mjesec,
- neopravdano kašnjenje na posao preko sat vremena,

- neopravdan izostanak s posla jedan dan,
- napuštanje radnog mjesta prije kraja radnog vremena,
- odnos prema suradnicima i drugim radnicima koji stvara uznemirenost i netrpeljivost,
- odbijanje suradnje sa suradnicima i drugim radnicima u zajedničkom obavljanju posla,
- nesavjesno ili nemarno izvršavanje radnih zadataka ili izvršenje radnih zadataka protivno pravilima struke,
- nebriga o sredstvima za rad,
- neuredno vođenje i čuvanje dokumentacije,
- korištenje interneta i obavljanje dužih telefonskih poziva u privatne svrhe koji onemogućuju kvalitetno i redovito obavljanje radnih zadataka na radnome mjestu,
- iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju Muzeja.
-

Članak 131.

Teške povrede radnih obveza su:

- opetovano ponavljanje lakših povreda radnih obveza kroz godinu dana,
- nedopušteno ili nezakonito korištenje sredstvima Muzeja i iznošenje sredstava iz Muzeja,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno, krajnjom nepažnjom ili propuštanjem djelovanja,
- svaka diskriminacija na temelju, rasne, nacionalne i spolne pripadnosti te bilo koje druge osnove za diskriminaciju,
- narušavanje ugleda Muzeja,
- odavanje poslovnih tajni Muzeja,
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- sklapanje poslova iz djelatnosti Muzeja, za svoj ili tuđi račun bez odobrenja Ravnatelja,
- krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka ili drugih akata Muzeja,
- dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem drugih opojnih sredstava i njihovo konzumiranje za vrijeme radnog vremena,
- nepoštivanje akata i odluka Poslodavca.

Članak 132.

Osobito teške povrede radnih obveza navede su u članku 111. ovog Pravilnika.

Članak 133.

Za lakše povrede radnih obveza iz članka 130. ovog Pravilnika može se izreći:

- pisana opomena ili
- novčana kazna.

Pisana opomena izriče se u svrhu upozorenja radnika na lakše povrede radnih obveza.

Novčana kazna u iznosu jedne dnevnice, izriče se ukoliko je radnik zanemario upozorenja dano pisanom opomenom ili opetovano ponavlja povrede radnih obveza.

Članak 134.

Za teže povrede radnih obveza iz članka 131. ovog Pravilnika može se izreći:

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

Pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu je mjera kojom se radnika upozorava na tešku povredu obveza iz radnog odnosa skrivljenu njegovim ponašanjem te mogućnošću otkaza ugovora o radu uvjetovan njegovim ponašanjem.

Novčana kazna utvrđuje se u iznosu od najmanje 10 % do najviše 20 % osnovne mjesečne plaće radnika u duljini od jednog (1) mjeseca do šest (6) mjeseci.

Članak 135.

Pokretanje i vođenje postupka povrede radne obveze iz radnog odnosa i donošenje odluke o mjerama iz članaka 133. i 134. ovog Pravilnika, obavlja Ravnatelj.

Postupak zbog povrede radne obveze pokreće i provodi Ravnatelj na temelju vlastitih saznanja ili na temelju usmene ili pisane prijave.

Radniku protiv kojega je podnesena prijava moći će se očitovati u roku od tri (3) dana od primitka prijave.

Na temelju prijave i očitovanja prijavljenog radnika, koji svoje očitovanje može iznijeti pismeno ili usmeno, sastavlja se zapisnik na temelju kojeg Ravnatelj donosi odluku o izricanju mjere ili odbacivanju prijave i to u roku od petnaest (15) dana od očitovanja radnika za lakše povrede radne obveze i trideset (30) dana za teške povrede. U slučaju izricanja mjera izvanrednog otkaza i redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika za koje je utvrđena odgovornost prije njezinog donošenja, Ravnatelj će se savjetovati s Upravnim vijećem.

Prilikom iznošenja obrane u postupku utvrđivanja povrede radne obveze, radnik može zatražiti da u tijeku obrane bude prisutan član Radničkog vijeća.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 136.

Ako Zakonom ili kolektivnim ugovorom neka pitanja iz ovog Pravilnika budu povoljnije riješena primjenjivati će se neposredne odredbe Zakona ili kolektivnog ugovora.

Ako koja odredba ovog Pravilnika postane suprotna Zakonu ili kolektivnom ugovoru prestaje važiti dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe Zakona ili kolektivnog ugovora.

Članak 137.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od dana objave.

Vinkovci, 30. ožujka 2023. godine.

KLASA:012-04/23-01/01

URBROJ:2196-4-14-01-23-7

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Kata Krešić, dr.med.



Objavlivanje ovog Pravilnika dana 30. ožujka 2023. godine i njegovo stupanje na snagu dana 7. ožujka 2023. godine ovjerava:

RAVNATELJ GMVK

Hrvoje Vulić, dipl. arh.

