

**PRAVILNIK O STEGOVNOJ ODGOVORNOSTI
RADNIKA MUZEJA LIKOVNIH UMJETNOSTI**

Osijek, lipanj 2018. godine

Temeljem članka 48. stavak 2. Statuta Muzeja likovnih umjetnosti Muzejsko vijeće Muzeja likovnih umjetnosti, donijelo je 15. lipnja 2018. godine sljedeći

PRAVILNIK O STEGOVNOJ ODGOVORNOSTI RADNIKA MUZEJA LIKOVNIH UMJETNOSTI

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti radnika Muzeja likovnih umjetnosti (u daljnjem tekstu: Pravilnik) utvrđuju se povrede obveza iz radnog odnosa od strane svih radnika Muzeja likovnih umjetnosti (u daljnjem tekstu: Muzej), mjere koje se izriču za povrede istih, te nadležnost i postupak za izricanje mjera.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su u Muzeju zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme.

Članak 2.

Radnici su dužni sukladno ugovoru o radu, osobno obavljati preuzeti posao, pridržavati se zakona i propisa, općih akata Muzeja i odluka koje su donijela nadležna tijela Muzeja u vezi s radnim odnosom.

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa utvrđenih ovim Pravilnikom, Statutom i ostalim aktima Muzeja od strane radnika, povlači stegovnu odgovornost.

II. VRSTE POVREDA OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lakše i teže.

Članak 4.

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa su:

- neobavješćavanje ili nepravovremeno obavješćavanje ravnatelja ili osobe koju je ravnatelj za to ovlastio o razlozima spriječenosti dolaska na rad, bez opravdanog razloga,
- nepravovremeno obavješćavanje ravnatelja ili osobe koju je ravnatelj za to ovlastio o nemogućnosti izvršavanja pojedinog radnog zadatka,
- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena, odnosno raniji odlazak s radnog mjesta prije završetka radnog vremena više od tri puta u roku od mjesec dana,
- neopravdan izostanak s radnog mjesta jedan dan,
- odnos prema drugim radnicima koji stvara uznemiravanje i netrpeljivost između njih, te neprimjereno i nekulturno ponašanje prema drugim radnicima, suradnicima poslodavca ili posjetiteljima Muzeja,

- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena, te neodržavanje čistoće i urednosti radnog mjesta i sredstava rada,
- nepravovremeno izvršavanje naloga ili odluka donesenih od strane ravnatelja, osobe koju je ravnatelj za to ovlastio ili Muzejskog vijeća, ako zbog to ga nisu nastupile štetne posljedice,
- neopravdano odbijanje suradnje s drugim radnicima na zajedničkom izvršavanju radnih zadataka,
- neosnovano odbijanje sudjelovanja u radu pojedinih povjerenstava te neosnovano odbijanje angažiranja u izvanrednim okolnostima,
- iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju Muzeja,
- korištenje prostorija i opreme Muzeja poslije radnog vremena na način koji je protivan odlukama ravnatelja, osobe koju je ravnatelj za to ovlastio ili Muzejskog vijeća,
- druge slične lakše povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 5.

Teže povrede obveza iz radnog odnosa su:

- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od dva puta godišnje,
- nepoštivanje i nepridržavanje odredaba općih akata i odluka nadležnih tijela Muzeja,
- odbijanje izvršavanja radnog zadatka bez opravdanog razloga,
- neizvršavanje, nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova utvrđenih ugovorom o radu ili poslova koji su radniku povjereni odlukom ravnatelja, osobe koju je ravnatelj za to ovlastio ili Muzejskog vijeća,
- nezakonit rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti,
- nedopušteno korištenje sredstava poslodavca (krađa novca, potrošnog materijala, sitnog inventara i sl.),
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu, kao i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je za Muzej nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- obavljanje poslova za drugog poslodavca koji su u suprotnosti s poslovima radnog mjesta bez suglasnosti ravnatelja, osobe koju je ravnatelj za to ovlastio ili Muzejskog vijeća,
- nedolično ponašanje koje nanosi štetu ugledu Muzeja,
- neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te konzumacija istih tijekom radnog vremena,
- izazivanje nereda ili tučnjave kao i poticanje na nered i tučnjavu u Muzeju,
- nepoštivanje dostojanstva radnika ili njihovo šikaniranje,
- ophođenje prema drugim radnicima uporabom pogrđnih riječi te rješavanje nesporazuma tjelesnim i/ili verbalnim obračunima,
- svaka vrsta diskriminacije i uznemiravanja na temelju rasne, vjerske, nacionalne i etičke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije radnika,
- falsificiranje isprava odnosno dokumenata u radu ili u vezi s radom,
- samovoljno napuštanje radnog mjesta uslijed čega je došlo do poremećaja u radu ili organizaciji rada Muzeja,

- samovoljno korištenje određenih prava iz rada i po osnovi rada pri čemu se svjesno ili nesvjesno krši propisani način rada, kao npr. pravo na godišnji odmor, stanku (dnevni odmor) i sl.,
- neobavješćavanje poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad u roku od 48 sati, računajući od dana nastanka nesposobnosti,
- zlouporaba bolovanja,
- istupi u javnosti kojima se narušava ugled Muzeja iznošenjem neistina o radu i poslovanju Muzeja,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili općim aktom Muzeja,
- nanošenje znatne imovinske štete Muzeju namjerno ili zbog krajnje nepažnje
- ponašanje radi kojeg je radniku tri puta izrečena kazna za lakše povrede radnih obveza u razdoblju od dvije godine,
- druge slične teže povrede obveza iz radnog odnosa.

III. STEGOVNE MJERE

Članak 6.

Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa iz članka 4. ovog Pravilnika, kao stegovna mjera može biti izrečena:

1. usmena opomena
2. pisana opomena
3. novčana kazna umanjena plaće radnika za jedan mjesec, u iznosu do najviše 10% bruto iznosa plaće isplaćene u mjesecu u kojem je mjera izrečena.

Članak 7.

Usmena ili pisana opomena su mjere kojima se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa te mu se ukazuje na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Ako je radnik počinio lakšu povredu obveza iz radnog odnosa utvrđenih u članku 4. ovog Pravilnika, bez obzira je li se izjasnio o razlozima činjenja/ne činjenja ili propuštanja dužne pažnje što je rezultiralo povredom obveza iz radnog odnosa, poslodavac može radniku uručiti pisanu opomenu.

Pisana opomena bit će izrečena i ukoliko izrečena/e usmena/e opomena/e ne rezultira/ju promjenama u obavljanju poslova radnog mjesta radnika, na način da ne čini daljnje povrede obveza iz radnog odnosa.

Svaka pisana opomena nadovezuje se na dokument pisane izjave – saslušanja radnika na okolnost postojanja sumnje da je učinio lakšu povredu obveza iz radnog odnosa, ako je radnik svojevrijedno sudjelovao u utvrđivanju činjenica povrede obveza iz radnog odnosa.

Ukoliko radnik u razdoblju od dvije godine tri puta bude opomenut pisanim putem za lakše povrede obveza iz radnog odnosa, čini težu povredu obveza iz radnog odnosa te mu za odnosnu povredu obveza iz radnog odnosa može biti izrečena i mjera otkaza ugovora o radu.

U svakoj pisanoj opomeni ili zapisniku o saslušanju radnika na okolnost utvrđivanja ponovnog činjenja lakše povrede obveza iz radnog odnosa, poslodavac je dužan upozoriti radnika na moguće posljedice takvog činjenja, tj. na mogućnost činjenja teže povrede obveza

iz radnog odnosa i izricanja novčane kazne ili otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Članak 8.

Za učinjenu lakšu povredu obveza iz radnog odnosa, poslodavac radniku može izreći i novčanu kaznu umanjnja plaće radnika za jedan mjesec, u iznosu do najviše 10% bruto iznosa plaće isplaćene u mjesecu u kojem je mjera izrečena.

Mjera novčane kazne iz prethodnog stavka bit će izrečena i u slučajevima kad izrečene mjere usmene ili pisane opomene ne rezultiraju promjenama u obavljanju poslova radnog mjesta radnika, na način da radnik i dalje čini povrede obveza iz radnog odnosa.

Novčanu kaznu posebnom odlukom utvrđuje ravnatelj koji u prethodnom postupku mora pokušati saslušati radnika.

Visina novčane kazne ovisi o vrsti povrede obveza iz radnog odnosa, a ukoliko se radi o više povreda istovremeno, kao posljedica jedne protupravne radnje, bit će za sve povrede izrečena jedinstvena novčana kazna.

Novčana kazna se, prema odluci iz ravnatelja stavka 3. ovog članka, izvršava uskratom određenog novčanog iznosa na prvoj isplati plaće radniku nakon donošenja odluke.

Sredstva od naplaćenih novčanih kazni poslodavac može koristiti za poboljšanje materijalne osnove rada, te za tu svrhu ustrojava posebnu izvanknjigovodstvenu evidenciju.

Članak 9.

Za teške povrede obveza iz radnog odnosa iz članka 5. ovog Pravilnika, kao stegovna mjera može biti izrečena:

1. novčana kazna umanjnja plaće radnika za vrijeme od jednog do šest mjeseci, u iznosu do najviše 30% bruto plaće isplaćene u mjesecu u kojem je mjera izrečena,
2. upozorenje na obveze iz radnog odnosa sukladno Zakonu o radu,
3. otkaz ugovora o radu.

Članak 10.

Za počinjenu težu povredu obveza iz radnog odnosa iz članka 5. ovog Pravilnika, radniku može biti izrečena mjera otkaza ugovora o radu.

Mjera iz prethodnog stavka može biti izrečena i ako je radnik u razdoblju od najmanje dvije godine učinio jednu ili više lakših povreda obveza iz radnog odnosa pa ga je poslodavac jedanput ili više puta pisanim putem upozorio da bi mu u slučaju ponovljenih povreda obveza iz radnog odnosa mogao izreći takvu mjeru.

Članak 11.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti, uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanredni.

Članak 12.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik počinio teže povrede obveza iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja obveza iz radnog odnosa,

- neopravdanog nedolaska na radno mjesto ili samovoljnog napuštanja radnog mjesta zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu, kao i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je za Muzeja nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određenje zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete Muzeju,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Zbog počinjenih težih povreda obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može radniku izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 13.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa iz članka 5. ovog Pravilnika ili neke druge važne činjenice, nastavak radnog odnosa radnika za poslodavca nije moguć.

Poslodavac odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu mora donijeti u roku od 15 dana od dana saznanja za učinjenu povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje izriče mjeru otkaza ugovora o radu.

Članak 14.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog skrivljenog ponašanja, zakonski otkazni rok utvrđuje se u trajanju od polovine pripadajućeg otkaznog roka.

IV. UDALJENJE S RADNOG MJESTA

Članak 15.

Ako poslodavac utvrdi postojanje sumnje da je radnik počinio težu povredu obveza iz radnog odnosa, a pogotovo ako učinjena povreda ima i obilježja – sumnje na učinjeno kazneno djelo, prije izricanja mjere izvanrednog otkaza ugovora o radu, ravnatelj može radnika privremeno, na određeno vrijeme udaljiti s radnog mjesta donošenjem naloga u pisanom obliku.

U slučaju hitnosti, ravnatelj nalog za udaljenje radnika s radnog mjesta može dati i usmeno s tim da isti mora biti potvrđen u pisanom obliku u roku tri dana.

Članak 16.

Ravnatelj će odluku iz prethodnog članka donijeti u slučaju da je potrebno provesti određene postupke/istražne radnje u mjestu učinjene povrede i u okviru svoje nadležnosti, odnosno ako indicirane postupke/istražne radnje može/treba obaviti drugo ovlašteno tijelo.

U odluci o udaljenju s radnog mjesta ravnatelj određuje vrijeme trajanja udaljenja.

Za vrijeme trajanja udaljenja s radnog mjesta radniku pripada naknade plaće u visini od 60%, a ako uzdržava obitelj 80%, plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju s radnog mjesta.

Radnik svoju obranu može iznijeti u roku od 3 (tri) dana od dana primitka odluke o privremenom udaljavanju s radnog mjesta.

Članak 17.

Ukoliko tijekom trajanja udaljenja radnika s radnog mjesta, rezultat istražnih radnji na okolnost presumpcije za učinjenu težu povredu obveza iz radnog odnosa, upućuje na blaži oblik povrede obveza iz radnog odnosa, ravnatelj umjesto izvanrednog otkaza ugovora o radu, može izreći jednu od mjera iz članka 6. ovog Pravilnika.

V. STEGOVNI POSTUPAK

Članak 18.

Stegovni postupak može pokrenuti svaki radnik Muzeja ukoliko smatra da je od strane pojedinog radnika došlo do kršenja obveza iz radnog odnosa, te ravnatelj Muzeja.

Ukoliko stegovni postupak pokreće radnik, pisani prijedlog za pokretanje stegovnog postupka podnosi ravnatelju Muzeja odmah po saznanju za počinjenu povredu obveza iz radnog odnosa, a najkasnije u roku od 15 dana od dana počinjene povrede, odnosno od dana saznanja za počinjenu povredu obveza iz radnog odnosa.

Iznimno, prijedlog može biti podnijet i usmeno u slučaju hitnosti i ako postoji opasnost od nastanka štete, odnosno u slučaju privremenog udaljenja radnika s radnog mjesta, uz obvezu da isti bude dostavljen u pisanom obliku o roku od 8 dana od dana podnošenja usmene prijave.

Pisani prijedlog za pokretanje stegovnog postupka mora sadržavati:

- ime i prezime radnika protiv kojeg se zahtijeva pokretanje stegovnog postupka
- opis i vrijeme počinjenja povrede obveza iz radnog odnosa
- činjenice koje su od važnosti za utvrđivanje povrede obveza iz radnog odnosa
- dokaze za utvrđivanje povrede obveza iz radnog odnosa.

Ravnatelj Muzeja će odlukom odbaciti prijedlog za pokretanje stegovnog postupka ukoliko prijavljeno djelo ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa u smislu članka 4. i 5. ovog Pravilnika ili ako utvrdi da navodi u prijedlogu nisu točni ili nisu potkrijepljeni odgovarajućim dokazima.

Članak 19.

Ukoliko ravnatelj ocijeni da je prijedlog za pokretanje stegovnog postupka osnovan ili ukoliko sam pokrene stegovni postupak, pozvat će radnika da u primjerenom roku, u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik, iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Radnik u svojoj obrani ima pravo iznositi činjenice i predlagati dokaze.

Ukoliko radnik izjavi da odbija iznijeti svoju obranu, ta činjenica bit će evidentirana u formi zabilježbe, uz naznaku vremena odbijanja iznošenja obrane. Ako je/su tom činu bila/bile

nazočna/ne druga osoba ili osobe, bit će navedena njihovo/a ime/na, prezime/na i status u odnosu na poslodavca i radnika.

Ne iznošenje obrane radnika smatra se priznavanjem navoda iz prijedloga za pokretanje stegovnog postupka.

Članak 20.

Radnik ima pravo tijekom cijelog postupka opunomoćiti branitelja.

Članak 21.

Nakon što je radnik iznio svoju obranu, ravnatelj Muzeja na temelju svih raspoloživih činjenica i dokaza donosi odluku o postojanju povrede obveza iz radnog odnosa, te ukoliko ocijeni da je povreda obveza iz radnog odnosa počinjena, izriče jednu od stegovnih mjera utvrđenih člancima 6. i 9. ovog Pravilnika.

Članak 22.

Prilikom izricanja stegovne mjere mora se uzeti u obzir težina povrede i njezine posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti pod kojima je djelo učinjeno, dosadašnji rad i ponašanje radnika, okolnosti koje su bitno utjecale na počinjenje djela, kao i visinu eventualne štete.

Članak 23.

Odluka o izricanju stegovne mjere sastavlja se u pisanom obliku, te ima uvod, dispozitiv i obrazloženje, a potpisuje ju ravnatelj Muzeja, odnosno osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

Članak 24.

Odluka se dostavlja radniku i podnositelju prijedloga za pokretanje stegovnog postupka, ukoliko isti nije pokrenuo ravnatelj, osobno uz potpis ili putem pošte. Ako radnik odbije primitak, odluka će biti oglašena na oglasnoj ploči i Internet stranicama Muzeja i time se smatra da je dostava izvršena.

Članak 25.

Prigovor protiv odluke o izrečenoj stegovnoj mjeri mogu Muzejskom vijeću podnijeti radnik i podnositelj prijedloga za pokretanje stegovnog postupka, ukoliko isti nije pokrenuo ravnatelj, u roku od 15 dana od dana dostave odluke.

Pravodobno uloženi prigovor zadržava izvršenje stegovne mjere.

Članak 26.

O prigovoru protiv odluke o izrečenoj stegovnoj mjeri u drugom stupnju odlučuje Muzejsko vijeće u roku od 15 dana od dana zaprimanja prigovora.

Nepravodobno uloženi prigovor ili prigovor kojeg je podnijela neovlaštena osoba, bit će odbačen.

Članak 27.

Muzejsko vijeće, rješavajući po prigovoru, može odlučiti da:

- pobijanu odluku potvrdi
- pobijanu odluku preinači.

Ako je prigovor izjavio samo radnik, Muzejsko vijeće ju ne može preinačiti na njegovu štetu.

Članak 28.

Odluka Muzejskog vijeća je konačna, osim ukoliko je izrečena mjera otkaza ugovora o radu koju je moguće u daljnjem roku od 15 dana pobijati pred nadležnim sudom.

VI. IZVRŠNJE STEGOVNIH MJERA

Članak 29.

Usmena opomena se izvršava priopćavanjem radniku na način da ravnatelj priopći radniku odluku izricanju usmene opomene, a pisana dostavom radniku i isticanjem na oglasnoj ploči Muzeja.

Sve stegovne mjere izvršavaju se kada odluka o izricanju mjere postane konačna u stegovnom postupku.

Odluka je konačna kad istekne rok za prigovor, a radnik prigovor nije izjavio, odnosno donošenjem drugostupanjske odluke.

Mjere prestanka radnog odnosa izvršavaju se otkazom ugovora o radu, a sve sukladno Zakonu o radu.

Članak 30.

O izrečenim stegovnim mjerama vodi se evidencija koja sadrži ime i prezime radnika, poslove koje obavlja, datum i broj pravomoćne odluke o izvršenoj stegovnoj mjeri, povredu obveze iz radnog odnosa za koju je mjera izrečena, datum pravomoćnosti odluke, datum brisanja stegovne mjere iz evidencije.

Stegovna mjera izrečena zbog lakše povrede briše se iz evidencije ako radnik u roku 1 godine od donošenja odluke ne počini novu povredu obveze iz radnog odnosa, a stegovna mjera izrečena zbog teže povrede briše se iz evidencije ako radnik u roku 2 godine ne počini novu povredu obveze iz radnog odnosa.

VII. ZASTARA POSTUPKA

Članak 31.

Pravo na pokretanje i vođenje stegovnog postupka za utvrđivanje stegovne odgovornosti zastarijeva u roku od 1 godine od dana saznanja za povredu odnosno istekom roka od 2 godine od dana učinjene povrede.

Članak 32.

Ako radnja kojom je počinjena povredu obveze iz radnog odnosa povlači i kaznenu odgovornost, zastara nastupa kad i zastara kaznenog djela.

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 33.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na isti način i u postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 34.

Ovaj Pravilnik stupit će na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Muzeja.

Predsjednica Muzejskog vijeća
Sanda Pašuld, dipl.iur.



Broj: 118/8-2018.

U Osijeku, 15. lipnja 2018. godine

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Muzeja likovnih umjetnosti 18. lipnja 2018. godine, te je stupio na snagu osmog dana od dana objave.

Muzej likovnih umjetnosti
v.d. ravnateljica:
Kristina Delalić Vetenji, mag.edu.lik.kult.



Broj: 118/10-2018.

U Osijeku, 26. lipnja 2018. godine