

Temeljem odredbe članka 26. Zakona o radu (NN broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), odredbe čl. 25. i 26. Zakona o muzejima (NN broj 61/18, 98/19 i 114/22), odredbe članka 44. Statuta Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka (Broj: 1-09-02/21 od 12. travnja 2021. godine i Broj 1-09-04-2/22 od 9. kolovoza 2022. godine), odredbe članka 112. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Primorsko-goranske županije (Službene novine Broj 32/21 od 17. prosinca 2021. godine i Broj 2/22 od 28. siječnja 2022. godine), uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka na sjednici održanoj 30. lipnja 2023. godine donosi

## **PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU**

### Članak 1.

U Pravilniku o radu Broj: 1-09-2/22 od 23. ožujka 2022.godine (u daljnjem tekstu: Pravilnik) članak 1. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Pomorski i povijesni muzej Hrvatskog primorja Rijeka kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Muzej) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Muzeja i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Muzeju.

### Članak 2.

Iza članka 11. dodaje se članak 11.a i glasi:

### Članak 11.a

„Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje sljedeće podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalište odnosno sjedište,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Muzej,
8. brutoplaći uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,

10. ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren,

Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6., 7., 8. i 9. te 11. i 12. ovoga članka moguće je upućivanje na primjenu odredbi zakona, podzakonskog akta, Kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika i u tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Muzej je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu.“

### Članak 3.

Članak 12. mijenja se i glasi:

„Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad s radnikom. Iznimno od stavka 1. ovoga članka probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima prema članku 123. stavku 1. Zakona o radu. Probni rad ugovara se ugovorom o radu, a vrijeme trajanja utvrđuje se u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama Kolektivnog ugovora za konkretno radno mjesto. Probni rad može trajati najviše:

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka razdoblje u kojemu je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, a osobito u slučaju ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom i slučaju korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti radnika na probnom radu, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog u skladu sa stavkom 3. ovoga članka.

Pri ugovaranju probnog rada kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i vrsti poslova koje radnik obavlja.,,

### Članak 4.

Iza članka 13. dodaje se članak 13.a i glasi:

#### Članak 13.a

“Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se može otkazati tijekom njegova trajanja a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi članka 120. (pisani oblik odluke o otkazu, obrazloženje i dostava odluke o otkazu) članka 121. stavka 1. (početak otkaznog roka) i članka 125. (sudski raskid radnog odnosa).

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.

Ako je Muzej s radnikom sklopio ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu i pravo na otpremninu prema članku 126. Zakona o radu.”

#### Članak 5.

Članak 18. mijenja se i glasi:

„Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje posla privremena.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji se mora navesti u tome ugovoru o radu prema Zakonu o radu smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- obavljanje poslova čije je trajanje zbog prirode njihova izvršenja ograničeno rokom,
- nastupanje određenog događaja.

Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.”

#### Članak 6.

Iza članka 18. dodaju se članci 18.a i 18.b. koji glase:

##### Članak 18.a

„Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine u slučaju:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.,,

##### Članak 18.b.

„Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje prestankom objektivnog razloga, istekom roka na koji je sklopljen odnosno nastupanjem određenog događaja.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Muzeja izvješćuje radnika pisanim putem.,,

#### Članak 7.

U članku 19. iza stavka 2. dodaje se stavak 3. i glasi:

“Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme

provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.”

#### Članak 8.

U članku 26. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. i glasi:

„Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju rada u dodatnom radu iz članka 26.a ovoga Pravilnika.“

#### Članak 9.

Iza članka 26. dodaje se članak 26.a i glasi:

##### 26.a

“Ravnatelj može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (dalje u tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.

Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada u Muzeju ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Muzej može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Muzeju, a u tom je slučaju radnik dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavac kod kojega radi u dodatnom radu, dužan mu je omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 11.a ovoga Pravilnika.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio Muzeju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad u Muzeju duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena u dodatnom radu razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Kada je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je takav rad dozvoljen Zakonom o radu.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca prema stavku 11. ovoga članka.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.”

#### Članak 10.

U članku 28. dodaje se stavak 4. i glasi:

“Ravnatelj je dužan radniku koji radi na temelju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji radi na temelju ugovora o radu na puno radno vrijeme.”

#### Članak 11.

Iza članka 29. dodaje se članak 29.a i glasi:

##### 29.a

“Raspored radnog vremena sukladno odredbama ovoga Pravilnika ravnatelj utvrđuje pisanom odlukom u skladu sa zakonskim i podzakonskim odredbama i odredbama Kolektivnog ugovora.

O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, a radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.“

#### Članak 12.

U članku 34. iza stavka 4. dodaju se stavci 5. 6. i 7. i glase:

„Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja s djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ako je Muzej matični poslodavac ravnatelj može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Muzeju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ako radnik u Muzeju radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.,,

#### Članak 13.

Iza članka 34. dodaje se članak 34.a. i glasi:

#### Članak 34.a

„Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru, a koji nije prostor poslodavca, na temelju dogovora radnika i poslodavca.

Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se prema odredbama Zakona o radu, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka rad na izdvojenom mjestu rada nije moguć za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.“

#### Članak 14.

Iza članka 43. dodaju se članci 43.a. i 43.b. i glase:

#### Članak 43.a

„Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće za broj radnih dana određenih Kolektivnim ugovorima. Na pisani zahtjev radnika o pravu na plaćeni dopust odlučuje ravnatelj.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka ravnatelj može odobriti plaćeni dopust i na temelju usmenog zahtjeva radnika ako se radi o hitnom slučaju a radnik nije u mogućnosti podnijeti pisani zahtjev. U tom će slučaju ravnatelj u roku od osam dana donijeti odluku o plaćenom dopustu.“

#### Članak 43.b

“Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova nazočnost te u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.

Razdoblje odsutnosti s rada prema stavku 1. ovoga članka smatra se vremenom provednim na radu.”

#### Članak 15.

Iza članka 45. dodaje se članak 45.a. i glasi:

#### Članak 45.a

“Iznimno od članka 45. ovoga Pravilnika te u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim je propisana socijalna skrb.

U svrhu odobravanja dopusta iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj treba zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovoga članka.

Tijekom korištenja razdoblja prava na neplaćeni dopust prema stavku 1. ovoga članka Muzej ne smije odjaviti radnika iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.“

#### Članak 16.

U članku 52. riječi „viši preparator“ zamjenjuju se riječima „restaurator tehničar“.

#### Članak 17.

Iza članka 52. dodaju se članci 52.a i 52.b. koji glase:

##### Članak 52.a

„Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, ostalih primitaka, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na solidarnu pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Kolektivnog ugovora.“

##### Članak 52.b

„Muzej je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako Muzej na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojemu će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor prema članku 82. Zakona o radu u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bila dužna isplatiti u propisanom sadržaju.

Muzej je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.“

#### Članak 18.

U članku 54. stavak 1. točka 3. umjesto „35%“ treba stajati „50%“.

#### Članak 19.

Iza članka 78. dodaje se članak 78.a i glasi:

#### Članak 78.a

“Pismena u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju pismena potpisuju osoba koja obavlja dostavu i radnik.

Potpis o preuzimanju pismena radnik stavlja na dostavnici ili pojedinačnom aktu koji mu se uručuje ili na potvrdi o preuzimanju pismena i sam treba navesti datum primitka pismena.

Ako radnik odbije primitak pismena osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti dan, sat i razlog odbijanja primitka, i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Muzeja uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.

Ako radniku pismeno nije bilo moguće dostaviti na radnom mjestu potrebno mu je dostaviti ga preporučeno poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.

U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepoznate adrese ili ne preuzimanja pismena u određenom roku od strane poštanske službe, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Muzeja.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Muzeja zbog okolnosti iz stavka 6. ovoga članka, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja pismena.

Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Muzeja potrebno je voditi računa o zaštiti osobnih podataka radnika u skladu s propisima te je prekomjerne osobne podatke koji nisu važni za predmet potrebno odgovarajuće zaštititi odnosno zatamniti (OIB, adresu, kontakt podatke).

Muzej može radniku dostaviti pismena u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Muzej zadrži dokaz da ih je radniku dostavio i da ih je radnik primio, osim u slučaju kada se radi o obveznoj osobnoj dostavi.”

#### Članak 20.

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Muzeja.

Predsjednica Upravnog vijeća

Irena Bolf, dipl.oec.



Ovaj Pravilnik o I. Izmjenama i dopunama Pravilnika o radu donesen 30. lipnja 2023. godine i objavljen na oglasnoj ploči Muzeja dana 30. lipnja 2023. godine, stupa na snagu i primjenjuje se od 8. srpnja 2023. godine.

ravnateljica  
Tamara Mataija

KLASA:011-03/23-02/04  
URBROJ: 2170-1-34-01-23-3  
Rijeka, 8. srpnja 2023. godine