

Temeljem odredbe članka 26. Zakona o radu, odredbe čl. 25. i 26. Zakona o muzejima, i odredbe čl. 28. Statuta Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka, ravnateljica Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka uz prethodnu suglasnost Muzejskog vijeća Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka (Ur.broj: 67/17/16. od dana 04. studenog 2016. godine) donosi dana 07. studenog 2016. godine

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Pravilnik o radu neposredno se primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, odredbe ovog Pravilnika primjenjivat će se neposredno na radnika i onda kada su prava i obveze radnika drukčije regulirani ugovorom o radu, ako su odredbe ovog pravilnika povoljnije za radnika.

#### Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

### **II. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### Članak 3.

Zabranjen je svaki oblik izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje i osobe koje se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, uključivši ovdje i majčinstva (aktualnog i li budućeg), dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih poteškoća.

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

- uvjete zapošljavanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
- napredovanje na poslu,
- pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
- uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća
- otkaza ugovora o radu

- prava članstva i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavca ili bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.

#### Članak 4.

Iznimno od odredbe prethodnog članka, neće se smatrati diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz članka 3. ovog Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.

#### Članak 5.

Zabranjen je svaki oblik uznemiravanja radnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljstvo, prema objektivnim kriterijima nedopušteni osjećaj neugode odnosno ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljstvo, prema objektivnim kriterijima nedopušteni osjećaj neugode odnosno ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

#### Članak 6.

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

Ustanova je u roku od 15 dana od dana stupanja ovog Pravilnika na snagu dužna imenovati osobu, uz ravnatelja, koja je ovlaštena primati i rješavati zahtjeve za prestanak diskriminacije i uznemiravanja.

Ustanova je dužna u roku od osam dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka utvrditi da li je u konkretnom slučaju bilo diskriminacije i uznemiravanja te poduzeti mjere da takva postupanja odmah prestanu.

Ako ustanova u roku iz prethodnog stavka ne spriječi diskriminaciju i uznemiravanje, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu ustanova ne osigura zaštitu, pod uvjetom da u roku od daljnjih osam dana pokrene postupak pred sudom.

U svemu ostalom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

### **III. RADNI ODNOSI**

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### Članak 7.

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

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

#### Članak 8.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se u pravilu odgovarajućim ispravama, ali kandidat za zapošljavanje, ukoliko se to ne protivi zakonu ili drugim propisima, određena posebna svojstva u okviru posebnih uvjeta za rad, može dokazivati i na druge načine.

#### Članak 9.

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

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

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

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

#### Članak 10.

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

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

Iznimno od odredbe st. 1. prethodnog članka, ako pojedini kandidat za radno mjesto u pogledu kojega je objavljen natječaj nema školsku spremu predviđenu aktom o sistematizaciji

radnih mjesta, ali je radom u okviru dotadašnjeg zaposlenja ili izvan njega, društvenim angažmanom ili na drugi način dokazao da zna i može kvalitetno obavljati poslove tog radnog mjesta, s takvim kandidatom može biti zasnovan radni odnos pod uvjetom utvrđenim narednim stavkom ovog članka, ako prođe postupak prethodne provjere sposobnosti pred stručnim povjerenstvom ustanove, s time da se s takvim kandidatom mora ugovoriti probni rok u trajanju od šest mjeseci.

Izbor kandidata na način određen prethodnim stavkom mora biti iznimka, a ne pravilo, te kandidati primljeni na taj način ne smiju činiti pretežiti dio zaposlenika ustanove u pojedinim organizacijskim jedinicama.

#### Članak 11.

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

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

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

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

#### Članak 12.

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

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

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

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

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

#### Članak 13.

Sa svakim se novim radnikom, bez obzira na to o kojem se radnom mjestu radi i da li je provedena prethodna provjera na način opisan prethodnim člankom, može ugovoriti i probni rad.

Probni rad za radnike raspoređene na radna mjesta na kojima se zahtijeva viša ili visoka stručna sprema utvrđuje se u trajanju od šest mjeseci, a za ostale radnike tri mjeseca.

#### Članak 14.

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

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

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

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

Ravnatelj ustanove može odlučiti da se vrijeme probnog rada produži najduže onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ali ni u kojem slučaju probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci.

## **2. Sklapanje ugovora o radu**

#### Članak 15.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Statut Muzeja i opće akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacije rada i zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te kolektivnog ugovora ako je sklopljen.

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

#### Članak 16.

Prije stupanja na rad, ravnatelj će radnika pobliže upoznati s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, organizacijom rada, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

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

## Članak 17.

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

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

Ukoliko je za ravnatelja ustanove izabran dotadašnji radnik ustanove, ugovor o radu ravnatelja obvezno sadrži odredbu o pravu povrata, po prestanku obavljanja dužnosti ravnatelja, na poslove koje je ta osoba ranije obavljala u ustanovi.

## Članak 18.

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

### 3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

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

### 4. Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika

#### 4.1. Zaštita života i zdravlja radnika

## Članak 19.

Poslodavac - ustanova je dužna organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima, drugim propisima i naravi posla.

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

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

## Članak 20.

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

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

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

#### Članak 21.

Svaki je radnik ustanove dužan:

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

Svaki je radnik ustanove, na zahtjev ravnatelja dužan:

- pristupiti osposobljavanju i provjeri znanja radi izvođenja rada na siguran način;
- ovladati znanjima iz protupožarne zaštite i zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način.

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

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

#### Članak 22.

Opće akte iz oblasti zaštite na radu poslodavac – ustanova donijet će sukladno obvezama temeljem posebnih propisa koji reguliraju odnosnu materiju.

#### 4.2. Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 23.

Poslodavac – ustanova neće obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika, osim ukoliko to naloži sud ili državno odvjetništvo u okviru zakonom predviđenog postupka, odnosno za potrebe postupka eventualnog postupka između radnika i poslodavca pred redovnim sudom.

Sve osobe koje kao zaposlenici ustanove saznaju za osobne podatke bilo kojeg radnika, dužne su trajno te podatke čuvati kao povjerljive.

## **5. Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

### Članak 24.

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

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

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

## **6. Pripravnici**

### Članak 25.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, ili onu koja nije navršila godinu dana staža u tom zanimanju, ustanova može zaposliti kao pripravnika.

S pripravnikom se može zasnovati radni odnos na određeno vrijeme do isteka pripravničkog staža (ukupno godinu dana u tom zanimanju).

Ukoliko ustanova s pripravnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme, po isteku tog ugovora, ukoliko je pripravnik položio stručni ili drugi ispit, ako je isti propisan u tom zanimanju, ustanova s njime za iste poslove može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme bez novog natječaja.

### Članak 26.

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

Ako je s pripravnikom zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a pripravnik po isteku pripravničkog staža ne položi stručni ispit predviđen zakonom ili drugim propisom, poslodavac – ustanova može mu redovito otkazati ugovor o radu.

### Članak 27.

Ukoliko drukčije nije određeno ugovorom o radu, osposobljavanje pripravnika za samostalan rad prati ravnatelj ili druga osoba koju za konkretan slučaj odredi ravnatelj ustanove.

Ravnatelj ustanove, po isteku pripravničkog staža, na temelju izvješća osobe zadužene za praćenje osposobljavanja pripravnika za samostalni rad, kao i na temelju vlastitih

zapažanja, donosi odluku o tome hoće li s pripravnikom zasnovati novi ugovor o radu za obavljanje istih poslova.

Preciznije odredbe o načinu osposobljavanja pripravnika za samostalan rad sadrži ugovor o radu.

#### Članak 28.

Ustanova može sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa pod uvjetima utvrđenim zakonom koji bude na snazi u vrijeme sklapanja takvog ugovora.

## 7. Radno vrijeme

### 7.1. Puno radno vrijeme

#### Članak 29.

Puno radno vrijeme u ustanovi iznosi 40 sati tjedno, a u pravilu je raspoređeno u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka od 08 – 16 sati.

Ravnatelj ustanove donosi odluku o drugačijem tjednom i dnevnom radnom vremenu pojedinih radnika kad je to potrebno radi ostvarivanja programa i zadaća Muzeja, prezentacije muzejske građe, odnosno osiguravanja stručnog vodstva, ili zbog drugih opravdanih razloga odnosno potreba ustanove.

O odluci o drukčijem rasporedu radnog vremena iz prethodnog stavka, ravnatelj pravovremeno obavještava radnika na kojeg se ta odluka odnosi.

Ukoliko to zahtijevaju specifične potrebe posla, ugovorom o radu može se odrediti da radno vrijeme pojedinog radnika, u pogledu njegovog početka i dovršetka, trajno ili u određenom vremenskom razdoblju, ovisi o potrebama posla te da ga određuje sam radnik ili poslodavac.

Određba prethodnog stavka o objavi odluke o početku i kraju radnog vremena ne odnosi se na hitni prekovremeni rad.

Za rad radnika kod kuće odobrenje daje ravnatelj ustanove.

### 7.2. Preraspodjela radnog vremena

#### Članak 30.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da radnik u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog ili nepunog radnog vremena, a u drugim kraće s tim da ukupno radno vrijeme ne prijeđe puno radno vrijeme za to razdoblje.

Preraspodjela radnog vremena ne može se odrediti za razdoblje duže od godine dana.

Preraspoređeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno, osim u slučajevima predviđenim zakonom.

Razdoblja u kojima radno vrijeme traje duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena, ne smiju biti duža od četiri uzastopna mjeseca.

Rad u preraspoređenom radnom vremenu ne smatra se radom pod posebnim uvjetima rada, niti prekovremenim radom.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena za pojedinog radnika, pojedinu skupinu radnika ili sve radnike donosi ravnatelj ustanove, a ako o toj odluci ne postigne suglasnost s radničkim vijećem, ili donošenje takve odluke nije predviđeno kolektivnim ugovorom, ravnatelj ustanove mora plan o preraspodjeli radnog vremena, s naznakom poslova i radnika koje taj plan obuhvaća, prethodno dostaviti inspekciji rada.

### **7.3. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

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

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

### **7.4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 32.**

Na zahtjev ravnatelja ustanove, radnik će raditi prekovremeno, ali najviše deset sati tjedno, odnosno stoosamdeset sati godišnje, ukoliko drukčije nije određeno kolektivnim ugovorom.

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

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

Za prekovremeni rad radniku pripada pravo na povećanu plaću.

## **7.5. Noćni rad, rad u smjenama, rad nedjeljom i neradnim danom**

### **Članak 33.**

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

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

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

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

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

## **7.6. Evidencija prisutnosti na radu**

### **Članak 34.**

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

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

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

## **8. Odmori i dopusti**

### **8.1. Stanka (odmor)**

### **Članak 35.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Iznimno, ako narav posla ili stvarne dnevne obveze ne omogućuju prekid rada, odmor će se koristiti na kraju dnevnog radnog vremena.

Vrijeme odmora određuje ravnatelj ustanove svojom odlukom, a radnike o njoj obavještava na prikladan način.

Odredbe prethodnih stavaka ovog članka ne odnose se na radnike koji, temeljem ugovora o radu, sami određuju početak, dovršetak i tok radnog vremena.

## **8.2. Dnevni odmor**

### Članak 36.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana od najmanje 12 sati neprekidno.

## **8.3. Tjedni odmor**

### Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od dvadeset i četiri sata kojem se pribraja vrijeme dnevnog odmora iz prethodnog članka.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom kao i na dan koji nedjelji prethodi ili joj slijedi.

Ukoliko je potrebno da radnik radi nedjeljom ustanova mu mora omogućiti korištenje neiskorištenog tjednog odmora u toku narednog tjedna.

## **8.4. Godišnji odmor**

### Članak 38.

Svaki radnik ima pravo, za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Ukoliko radnik ne koristi godišnji odmor u tjednim razdobljima nego po danima, broj dana godišnjeg odmora utvrđuje se brojem dana u kojima bi radnik radio, sukladno njegovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Ravnatelj ustanove ovlašten je, bez obzira na ograničenja propisana ovim pravilnikom o radu, s dodatna dva dana godišnjeg odmora nagraditi pojedinog radnika za postignute rezultate ili prikazano zalaganje na radu.

## Članak 39.

Za svakih navršenih deset godina radnog staža u ustanovi radnici stječu pravo na dodatni dan godišnjeg odmora.

Radnici s visokom i višom stručnom spremom stječu pravo na dodatna tri radna dana, a radnici sa srednjom stručnom spremom na dodatna dva radna dana godišnjeg odmora.

Pripravnicima se priznaje dodatnih pet radnih dana godišnjeg odmora za potrebe učenja i stručnog usavršavanja.

Radnici koji u toku godine provedu najmanje dva mjeseca u smjenskom radu, ili koji prosječno barem tri dana u mjesecu rade noćnu smjenu, odnosno oni radnici kojima se priznaje rad u otežanim uvjetima, ostvaruju pravo na dodatnih pet radnih dana godišnjeg odmora.

Neovisno o uvjetima stjecanja prava na dodatne dane godišnjeg odmora, pravo na dodatnih pet radnih dana godišnjeg odmora imaju samohrani roditelji s djetetom ili djecom u predškolskoj ili osnovnoškolskoj dobi, te roditelji s djetetom ili s djecom s poteškoćama u psihofizičkom razvoju.

## Članak 40.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj ustanove prema potrebama organizacije rada, ali i vodeći računa o mogućnostima radnika za odmor.

Ustanova je dužna omogućiti radniku korištenje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, i to u godini za koju je ostvario pravo na godišnji odmor.

## Članak 41.

Ravnatelj ustanove obavještava radnika o korištenju i razdoblju trajanja godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije njegovog početka i o tome donosi pismenu odluku.

Jedan dan godišnjeg odmora, radnik ima pravo koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju, ali je o tome dužan izvijestiti poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja tog dijela godišnjeg odmora.

U slučaju prijeke potrebe ravnatelj ustanove može tražiti da radnik odgodi planirani i unaprijed određeni godišnji odmor ili prekine korištenje godišnjeg odmora.

## Članak 42.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

### **8.5. Plaćeni dopust**

## Članak 43.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju:

-sklapanja braka	<u>5 radnih dana</u>
-rođenja djeteta	<u>5 radnih dana</u>
-smrti člana uže obitelji (suprug, dijete, roditelj, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj te osoba koja s radnikom živi u vanbračnoj zajednici)	<u>5 radnih dana</u>
-smrti brata ili sestre, roditelja bračnog druga, djedova i bake, osobe koju je po zakonu dužan uzdržavati	<u>2 radna dana</u>
- teže bolesti člana uže obitelji	<u>3 radna dana</u>
- selidbe u drugo mjesto	<u>3 radna dana</u>
- selidbe u istom mjestu	<u>2 radna dana</u>
- elementarne nepogode	<u>3 radna dana</u>
- polaganja stručnog ispita	<u>5 radnih dana</u>
- polaganja završnog ispita u školi ili fakultetu	<u>3 radna dana</u>
- polaganja pojedinačnog ispita na školi ili fakultetu	<u>1 radni dan.</u>

O korištenju plaćenog dopusta i razlozima za to radnik je dužan, pod prijetnjom gubitka prava na plaćeni dopust po konkretnom osnovu, obavijestiti ravnatelja čim sazna za okolnosti temeljem kojih stječe pravo na takav dopust.

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

## Članak 44.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i ukoliko je to nužno zbog obrazovanja za potrebe zaposleničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju od 7 radnih dana.

Radnici – dobrovoljni davaoci krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta po osnovi dobrovoljnog davanja krvi utvrđuje ravnatelj ustanove.

Plaćeni dopust po osnovi dobrovoljnog davanja krvi, smatra se kao vrijeme provedeno na radu.

### 8.6. Neplaćeni dopust

## Članak 45.

Ravnatelj ustanove može radniku odobriti neplaćeni dopust.

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

## 9. Zaštita majčinstva

## Članak 46.

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

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

## Članak 47.

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

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

## 10. Plaće i naknade

### 10.1. Plaće

## Članak 48.

Za obavljene rad radniku se isplaćuje plaća. Ravnatelj donosi rješenje o plaći za svakog zaposlenika prema odluci o privremenim koeficijentima i osnovici za obračun plaća i plaćama zaposlenika u muzeju koju je donijelo Muzejsko vijeće, a koja vrijedi do potpisivanja kolektivnog ugovora.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radniku, u skladu s odredbama Pravilnika o nagrađivanju, može biti isplaćena plaća viša od one određene na način naveden u prethodnom stavku.

## Članak 49.

Osnovna plaća radnika čija je visina određena u skladu s odredbom prethodnog članka uvećat će se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama za :

- smjenski rad	10 %
- noćni rad	40 %
- prekovremeni rad	50 %
- rad nedjeljom	35 %
ili drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi (subota)	25 %
- rad blagdanom ili neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom	150 %
- dvokratni rad s prekidom od 90 minuta i duže	10 %.

Uvećanja iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

## **10.2. Naknade plaće**

### **Članak 50.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio za razdoblje kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana određenih zakonom
- zastoja u poslu za koji nije kriv radnik
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Muzej
- obrazovanja ili osposobljavanja sindikalnog povjerenika
- organiziranih sistematskih pregleda radnika
- traženja novog posla u vrijeme otkaznog roka.

### **Članak 51.**

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnost za rad zbog bolesti koja traje do 42 kalendarska dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 90% njegove plaće koju bi primio da je radio.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnost za rad zbog bolesti nakon 42. kalendarskog dana, njege člana uže obitelji te u slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu s propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

## **11. Materijalna prava radnika**

### **11.1. Potpore**

#### **Članak 52.**

Radnik, odnosno njegova obitelj imaju pravo na potpore u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika, u visini iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak kao neoporezivi dio naknade koja se isplaćuje u slučaju smrti radnika;
- smrti člana uže obitelji u visini iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak kao neoporezivi dio naknade koja se isplaćuje u slučaju smrti člana uže obitelji;
- nastanka invalidnosti radnika, u visini godišnjeg iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak kao neoporezivi dio naknade koja se isplaćuje u slučaju nastanka invalidnosti radnika;
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana u visini neoporezivog godišnjeg iznosa propisanog u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika.

### **11.2. Jubilarne nagrade**

## Članak 53.

Ustanova će radnicima isplaćivati jubilarnu nagradu za 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i svakih narednih 5 godina radnog staža ostvarenih u ustanovi, u visini koja je Pravilnikom o porezu na dohodak predviđena kao neoporezivi iznos nagrade posloprimcima za godine staža.

## **12. Ostala materijalna primanja radnika**

### Članak 54.

Ustanova može, ako to smatra potrebnim ili korisnim, zasebnim pravilnikom detaljnije razraditi i regulirati materijalna prava radnika propisana daljnjim odredbama ovog Pravilnika o radu.

### **12. 1. Dnevnice i ostali troškovi službenog putovanja**

#### Članak 55.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada (osim u mjesto u kojem ima prebivalište ili uobičajeno boravište) ili u inozemstvo ima pravo na dnevnicu, na naknadu putnih troškova i naknadu troškova noćenja.

Puni iznos dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu obračunava se sukladno Odluci o visini dnevnice za službeno putovanje i visini naknada za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ako je na jednodnevnom službenom putu boravio između 8 i 12 sati.

Kad je radniku na višednevnom službenom putovanju osiguran smještaj i prehrana isplaćuje mu se 20% od visine pune dnevnice.

Ravnatelj ustanove unaprijed određuje da li će se radnik na službenom putu koristiti javnim prijevozom ili osobnim automobilom i u skladu s time odlučuje da li će radniku biti priznat i isplaćen trošak javnog prijevoza, korištenja privatnog automobila u službene svrhe ili će radnik na službenom putu koristiti vozilo ustanove.

Radnik ima pravo na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu kategorije s četiri zvjezdice u istom mjestu.

#### Članak 56.

Valjanim nalogom za službeno putovanje smatra se nalog za službeno putovanje što ga je izdao i potpisao ravnatelj ili od njega za to opunomoćena osoba.

Na temelju valjanog putnog naloga radnik koji je bio na službenom putovanju podnosi izvještaj o službenom putovanju u roku od pet dana od dana svršetka putovanja.

Uz nalog za službeno putovanje, ravnatelj ustanove odlučuje i o modalitetima obračuna i plaćanja troškova tog puta, upotrebi javnog prijevoza odnosno privatnog ili službenog automobila, a po potrebi odlučuje i o svim drugim pojedinostima bitnim za uspješno obavljanje službenog puta, ako ta pitanja već nisu uređena zasebnim pravilnikom.

## **12.2. Terenski dodatak**

### **Članak 57.**

Ukoliko radnik duže vrijeme obavlja poslove svog radnog mjesta izvan sjedišta ustanove, u drugom mjestu rada, a pritom mu ustanova kao poslodavac osigurava smještaj, prehranu i druge uvjete boravka u tom mjestu, neće ostvarivati pravo na dnevnicu nego na terenski dodatak.

Terenski dodatak, ovisno o poslu kojeg radnik obavlja, može u sebi obuhvaćati naknadu za otežane uvjete rada i naknadu za odvojeni život od obitelji.

Način obračuna terenskog dodatka, njegovu visinu, vrijeme isplate i druge okolnosti bitne za njegovo određivanje i isplatu, ukoliko te okolnosti nisu regulirane zasebnim pravilnikom, određuju se u skladu s propisima koji vrijede za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

## **12.3. Troškovi prijevoza na posao**

### **Članak 58.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne ili pojedinačne karte.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa različitih cijena, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini one vrste javnog prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca - ustanovu.

## **12.4. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe**

### **Članak 59.**

Radnik kojem je odlukom ravnatelja ustanove odobreno korištenje vlastitog osobnog vozila za službene svrhe ima pravo za svaki prijeđeni kilometar na naknadu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

## **12.5. Nagrade učenicima, studentima i volonterima**

### **Članak 60.**

Učenicima i studentima na obaveznoj praksi ustanova može isplatiti nagradu.

Odluku o isplati nagrade i njezinoj visini donosi ravnatelj ustanove vodeći računa o raspoloživim sredstvima i zalaganju učenika ili studenta.

Tijekom praktičnog rada učenici i studenti imaju pravo na naknadu prijevoza na posao i s posla.

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

## **12. 6. Naknada štete**

### **Članak 61.**

Kada radnik zbog nemarnosti prouzrokuje manju materijalnu štetu ustanovi, a ispunjeni su zakonski uvjeti za naknadu štete, radi izbjegavanja nesrazmjernih troškova utvrđivanja visine štete, iznos štete utvrdit će se u paušalnom iznosu koji ne može premašiti 1/3 radnikove plaće, koju je prema ugovoru o radu radnik trebao ostvariti u prethodnom mjesecu.

U slučaju iz prethodnog stavka odluku o visini paušalnog iznosa štete donosi ravnatelj ustanove.

### **Članak 62.**

Poslodavac - ustanova može u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze nadoknade štete kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji ili kada bi ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

Odluku o oslobođenju radnika od obveze naknade štete donosi ravnatelj ustanove rukovodeći se kriterijima iz prethodnog stavka.

## **13. Zaštita prava iz radnog odnosa**

### **Članak 63.**

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

Odluku o pravu radnika za poslodavca donosi ravnatelj ustanove, a u odluci mora biti sadržana pouka o pravu na ulaganje pravnog lijeka protiv odluke, rok od 15 dana unutar kojega je pravni lijek moguće podnijeti kao i obavijest da se pravni lijek podnosi Muzejskom vijeću ustanove koje je nadležno za odlučivanje o njemu.

O zahtjevu za zaštitu prava podnesenom protiv odluke ravnatelja odlučuje Muzejsko vijeće ustanove.

Ukoliko Muzejsko vijeće ustanove u roku od 15 dana od dostave zahtijeva radnika ne donese odluku o tom zahtjevu, smatrat će se da poslodavac nije udovoljio zahtjevu kojeg je radnik podnio radi zaštite i ostvarenja svojih prava.

#### Članak 64.

Odluke o pravima radnika uručuju se radniku neposredno na radnom mjestu, a ako to nije moguće, dostavljaju mu se preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu - ustanovi.

Ako je dostavu nemoguće izvršiti preporučenom poštom, dostava će se izvršiti isticanjem na oglasnoj ploči, pri čemu se smatra da je dostava obavljena istekom trećeg dana od dana objave na oglasnoj ploči.

#### Članak 65.

Pritužba zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno povrede dostojanstva radnika uzrokovane takvim činima podnosi se ravnatelju ustanove ili osobi koju je ravnatelj imenovao da prima i rješava zahtjeve o povredi dostojanstva radnika.

Protiv odluke ravnatelja ili osobe imenovane da prima i rješava pritužbe i zahtjeve zbog uznemiravanja radnik može podnijeti zahtjev za zaštitu prava Muzejskom vijeću ustanove.

Na zahtjev za zaštitu prava podnesen Muzejskom vijeću ustanove na odgovarajući se način primjenjuju odredbe čl. 63. i 64. ovog pravilnika.

### **14. Prijelazne i završne odredbe**

#### Članak 66.

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

#### Članak 67.

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

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaje važiti pravilnik o radu koji je do tog trenutka bio na snazi.

Ravnateljica:

Dr.sc. Tea Perinčić

#### **Bilješka o stupanju na snagu:**

**Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Muzeja dana 08. studenog 2016. godine te se utvrđuje da je stupio na snagu osmog dana od dana objavljivanja, odnosno dana 16. Studenog 2016. godine.**

**Ravnateljica:**

**Dr.sc. Tea Perinčić**

**Broj: 823/3/16.**

**Rijeka, 16. 11. 2016.**