

Na temelju odredbi članaka 26. i 27. Zakona o radu („ Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) te odredbi članaka 44. i 51. Statuta Prirodoslovnog muzeja Rijeka (KLASA: 003-05/21-01/01, URBROJ: 2170/1-60-05-21-03 od 8. travnja 2021. godine i KLASA: 011-03/22-01/01, URBROJ: 2170-1-23-01/01/01-22-02 od 19. srpnja 2022. godine), Upravno vijeće Prirodoslovnog muzeja Rijeka, na prijedlog ravnatelja i nakon prethodnog savjetovanja sa zamjenicom sindikalnog povjerenika s ovlastima Radničkog vijeća, na 24. sjednici održanoj dana 7.6.2023. godine, donosi

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

U Pravilniku o radu KLASA 011-03/22-02/01, URBROJ 2170-1-23-04-22-03 od dana 22.2.2022. godine (u daljnjem tekstu : Pravilnik) članak 3. mijenja se i glasi:

„(1) Pitanja u svezi s radom koja nisu uređena ovim Pravilnikom regulirana su važećim kolektivnom ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Primorsko-goranske županije (u daljnjem tekstu :kolektivni ugovor).

(2) Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zakonom, kolektivnim ugovorom i/ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, pojedina prava radnika budu utvrđena u većem opsegu nego što su utvrđene ovim Pravilnikom, na ta će se prava neposredno primjenjivati odredbe takvog zakona, kolektivnog ugovora i /ili drugog propisa, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.“

Članak 2.

Članak 9. mijenja se i glasi:

„ (1) Radni odnos u Muzeju ne može zasnovati osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za kaznena djela protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv života i tijela, protiv ljudskih prava i temeljnih sloboda, protiv radnih odnosa i socijalnog osiguranja, protiv osobne slobode, protiv privatnosti, protiv spolne slobode, protiv spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi , protiv okoliša, protiv opće sigurnosti, protiv imovine, protiv gospodarstva, protiv krivotvorenja, protiv intelektualnog vlasništva, protiv službene dužnosti, protiv pravosuđa, protiv javnog reda ili protiv Republike Hrvatske.

(2) Nepostojanje zapreka iz stavka 1. ovoga članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi kazneni postupak.

(3) Radni odnos u Muzeju ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom

(4) Nepostojanje zapreka iz stavka 3. ovoga članka dokazuje se uz suglasnost osobe za koju se traži, uvjerenjem nadležnog suda ili ministarstva nadležnog za pravosuđe da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđivanih osoba. “

Članak 3.

U članku 14. stavak 2. i 3. mijenjaju se i glase:

„ (2) Ugovor o radu sklopljen u pismenom obliku mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu

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. tome 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 plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje prema odredbama Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, podzakonski akt, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja te se u tom slučaju odredbe tih akata neposredno primjenjuju.”

Članak 4.

U članku 15. ispred stavka 1. dodaje se novi članak koji glasi:

„(1) Muzej je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu.“

Dosadašnji stavci 1. do 5. postaju stavci 2. do 6.

Članak 5.

Članak 17. mijenja se i glasi:

„(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

(6) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad."

Članak 6.

Članak 19. mijenja se i glasi:

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

(2) Na otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim onih koje se odnose na obvezan oblik takvog otkaza (pisani oblik odluke o otkazu, obrazloženje i dostavu odluke o otkazu), početak otkaznog roka s danom dostave pisane odluke o otkazu i mogućnosti sudskog raskida ugovora o radu.

(3) Ako Muzej ne dostavi radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka najkasnije zadnjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(4) Ako radnik otkáže ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnog rada otkazni rok je jedan tjedan.

Članak 7.

Članak 22. mijenja se i glasi:

„(1) 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 obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru moraju navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) Muzej s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Iznimno od stavka 2. i 4. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine :

- 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.

(6) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(7) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Muzej s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa u Muzeju do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(8) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi u Muzeju i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. “

Članak 8.

Članak 23. briše se .

Članak 9.

U članku 24. iza stavka 3. dodaju se stavci 4. i 5. koji glase:

„(4) Radnik koji u Muzeju radi najmanje šest mjeseci i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Ravnatelj Muzeja dužan je razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je, u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 10.

Članak 29. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima. “

Članak 11.

U članku 30. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„(2) 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 31. ovoga Pravilnika.“

Dosadašnji stavci 2. do 7., postaju stavci 3. do 8.

Članak 12.

Iznad članka 31. dodaje se naslov i članak 31. mijenja se i glasi:

„Dodatan rad radnika

- (1) Ravnatelj Muzeja može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.
- (2) U Muzeju nije moguće sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem.
- (3) Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada u Muzeju ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijesti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- (4) Muzej, može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili 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.
- (5) 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.
- (6) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tada tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.
- (7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile kada pristanak radnika nije potreban, dok poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim također u slučaju više sile.
- (8) Ugovor o dodatnom radu sklapa se u pismenom obliku i mora sadržavati sve podatke iz članka 14 ovog Pravilnika, a može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (9) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.“

Članak 13.

U članku 32. dosadašnji stavci 4.i 5. mijenjaju se i glase:

„(4) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme u Muzeju proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

(5) Muzej je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva proteklo najmanje 12 mjeseci.“

Članak 14.

Članak 33. mijenja se i glasi:

„(1) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj Muzeja može rasporediti u manje od pet radnih dana u tjednu, osim ako radnik na to ne pristane.

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, nije drukčije uređeno.

(3) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Muzeju.

(4) 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 15.

U članku 35. stavku 2. riječi : „ osim u slučaju hitnog prekovremenog rada“ zamjenjuju se riječima : „ osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika“.

U članku 35. iza stavka 2. dodaju se stavci 3., 4. i 5. koji glase:

„(3) Kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, ravnatelj Muzej je dužan u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(4) Odluku o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj Muzeja donosi nakon predhodnog savjetovanja sa Radničkim vijećem odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.

(5) 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 16.

U članku 37. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.“

Iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„(3) Muzej može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile, a ukoliko

radnik obavlja dodatan rad u Muzeju ne smije mu se naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.“

Članak 17.

Iza članka 37. dodaje se naslov iznad članka i članak 37.a koji glase:

„Rad na izdvojenom mjestu rada
Članak 37.a

- (1) 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.
- (2) Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada prema odredbama Zakona o radu.
- (3) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava Muzej može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- (4) Za rad iz stavka 2. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.
- (5) 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 18.

U članku 52. stavak 1. točka 3. riječi : „bračnog ili izvanbračnog supružnika“ zamjenjuju se riječima : “ bračnog, izvanbračnog, formalnog ili neformalnog životnog supružnika” .

U točki 7. iza riječi: „krvi“, dodaju se riječi: „ i/ili darivanja krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje “

Članak 19.

U članku 53. stavak 2. mijenja se i glasi:

„ (2) Plaćeni dopust radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“

Iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„(3) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi i/ili darivanja krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje pravo na plaćeni dopust radnik koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se ravnatelj Muzeja i radnik ne dogovore drugačije.“

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 4.

Članak 20.

Iza članka 53. dodaje se naslov iznad članka i članak 53.a koji glase:

„Odsutnost s posla
Članak 53.a

- (1) 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 trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom.”

Članak 21.

U članku 54. iza stavka 1. dodaju se stavci 2. i 3. koji glase:

„(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(3) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.“

Članak 22.

U članku 55. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:

„(5) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.“

Dosadašnji stavak 5. postaje stavak 6.

Članak 23.

U članku 58. dodaje se stavak 4. koji glasi:

„(4) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“

Članak 24.

U članku 60. stavak 4. mijenja se i glasi:

„(4) Ravnatelj Muzeja dužan je, uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća, imenovati osobu za zaštitu podataka u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.“

Članak 25.

Članak 63. mijenja se i glasi:

„(1) Ravnatelj Muzeja dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, posebnom odlukom imenovati jednu osobu, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osoba iz stavka 1 ovoga članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod poslodavca.

(3) Prije donošenja odluke ravnatelj Muzeja mora se savjetovati s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o namjeravanoj odluci.

(4) Ravnatelj Muzeja je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“

Članak 26.

U članku 64. stavku 1. znak „.“ zamjenjuje se znakom „ , „ i dodaje se novi tekst koji glasi: „ako utvrdi da ono postoji.“

Iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

„ (5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.“

Dosadašnji stavci 5. i 6. brišu se.

Dosadašnji stavci 7. i 8. postaju stavci 6. i 7.

Članak 27.

Članak 67. mijenja se i glasi:

„(1) Muzej je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću za obavljene rad u određenom mjesecu, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom i kolektivnim ugovorom.

(2) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu i sastoji se od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(3) Muzej je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

(4) Plaća radnika se može sastojati od:

- a) osnovne odnosno ugovorene plaće
- b) dodataka
- c) ostalih primitaka.

(5) Osnovnu 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.

(6) Dodaci na plaću su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa i kolektivnog ugovora razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, posebni uvjeti rada, za znanstveni stupanj mr.sc. i dr.sc., prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(7) Dodaci iz stavka 4. i 6. ovog članka, osim stimulacije, utvrđeni su kolektivnim ugovorom.

(8) Muzej je dužan dodatke obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom pri čemu povećanje plaće iz članka 94. stavka 1. Zakona o radu ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

(9) Ostali primici radnika su primici radnika koje Muzej radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora kao materijalno pravo iz radnog odnosa: jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl. ili primitci koje poslodavac isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

(10) Primici iz stavka 9. ovoga članka, ne smatraju se plaćom.“

Članak 28.

Članak 70. mijenja se i glasi:

„(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun u rokovima određenim kolektivnim ugovorom, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(2) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(3) Poslodavac koji 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:

- a) obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

b) obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(4) Obračuni iz stavka 3. ovoga članka su ovršne isprave.“

Članak 29.

U članku 72. stavku 1. točke 3. i 5. mijenjaju se i glase:

- „ - kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, “

Članak 30.

U članku 74. stavak 1. riječi: „dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad „ zamjenjuju se riječima: „dostavom obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti “.

Članak 31.

Iza glave XI. dodaje se glava XI.a s nazivom glave te člankom 91.a koji glase:

“XI.a ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 91.a

- (1) Stručni muzejski djelatnici odgovorni su za obavljanje svih stručnih poslova u Muzeju za koje su zaduženi ili su stekli odgovarajuća stručna muzejska zvanja.
- (2) Zaposlenicima-stručnim muzejskim djelatnicima nije dopušteno obavljati poslove iz područja muzejske djelatnosti izvan Muzeja bez prethodne pisane suglasnosti ravnatelja muzeja. Suglasnost mora sadržavati uvjete obavljanja odobrenih poslova.
- (3) Ako zaposlenik pritupa protivno zabrani iz Stavka 2. Ovog članka, Muzej može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni poslovi smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanja zarade iz takvog posla.
- (4) Pravo Muzeja iz Stavka 3. Ovog članka prestaje u roku od 3 (tri) mjeseca od dana kada je Muzej saznao za sklapanje posla, odnosno 3 (tri) godine od dana sklapanja posla. “

Članak 32.

U članku 93. stavak 2. broj “87.” mijenja se i glasi: “92.”

Članak 33.

U članku 94. iza stavka 2. dodaju se stavci 3. i 4. koji glase:

„(3) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 61. do 65. ovog Pravilnika.

(4) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Pravilnikom, Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“

Članak 34.

Članak 97. mijenja se i glasi:

„(1) Ako radnik odbije primiti pismeno i/ili potpisati potvrdu o primitku pismena i/ili se udalji sa radnog mjesta, s obrazloženjem ili bez njega, a prije nego je primio i/ili potpisao potvrdu o primitku, osoba koja vrši dostavu o tome će sačiniti zabilješku s naznakom dana, sata i razlog odbijanja primitka (ukoliko je poznat), a pismeno će se objaviti na oglasnoj ploči Muzeja te se time smatra da je toga dana radniku uručeno pismeno.“

Članak 35.

Članak 98. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Ako radniku, zbog odsutnosti s rada, pismeno ne može biti uručeno na radnom mjestu, radniku se pismeno može dostaviti putem pošte, preporučenom pošiljkom s povratnicom odnosno drugog pružatelja unoverzalnih poštanskih usluga, na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.“

(2) Ako se dostava pismena vrati neuredna zbog netočne adrese ili uz naznaku „Obaviješten, nije podigao pošiljku“, „Nepoznat“, „Odselio“, „Odbio primiti“, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču Muzeja uz naznaku datuma isticanja pismena na oglasnoj ploči.

(3) Smatrat će se da je dostava obavljena 8. (osmoga) dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Muzeja.

(4) Pod oglasnom pločom u smislu odredaba ovog članka, smatrat će se i određena lokacija na serveru Muzeja o kojoj su prethodno obaviješteni i kojoj putem interneta ili interne mreže mogu pristupiti bez ograničenja svi radnici Muzeja, a objavom na takvoj oglasnoj ploči smatrat će se stavljanje određenog pismena na tu lokaciju (s trenutkom kada je to učinjeno), uz obavijest elektroničkom porukom svim radnicima da je novo pismeno dostupno na predmetnoj lokaciji.

(5) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Muzej upućuje radniku Muzej može izvršiti i 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, odnosno da ih je radnik primio.“

Članak 36.

Ovaj Pravilnik o Izmjenama i dopunama Pravilnika o radu stupa na snagu u roku od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči Muzeja.

Predsjednica Upravnog vijeća:

Neda Eleta Barišić

Bilješka o stupanju na snagu:

Ovaj Pravilnik o Izmjenama i dopunama Pravilnika o radu donesen je na 24. sjednici Upravnog vijeća održanoj 7.6.2023.godine, objavljen je na oglasnoj ploči 7.6.2023. godine, a stupio je na snagu 15.6.2023. godine.



Prirodoslovni muzej Rijeka


Ravnateljica dr.sc.Željka Modrić Surina

KLASA: 011-03/23-02/02

URBROJ: 2170-1-23-04-23-03

Rijeka, 15.6.2023.godine

