

Muzej likovnih umjetnosti, Osijek kojeg zastupa ravnatelj Eduard Hudolin (u daljnjem tekstu: poslodavac),

Osječko-baranjska županija, koju zastupa zamjenik župana koji obnaša dužnost župana Mato Lukić (u daljnjem tekstu: osnivač)

i

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, kojeg zastupa glavni tajnik Domagoj Rebić (u daljnjem tekstu: Sindikat), sklopili su 1. srpnja 2024. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U MUZEJU LIKOVNIH UMJETNOSTI, OSIJEK

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom za zaposlene u Muzeju likovnih umjetnosti, Osijek (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u Muzeju likovnih umjetnosti, Osijek (u daljnjem tekstu: poslodavac) kojem je osnivač Osječko-baranjska županija (u daljnjem tekstu: osnivač).

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je propisom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na radnike iz članka 1. ovog Ugovora, pravilnicima poslodavca ili ugovorom o radu za radnike nešto riješeno povoljnije.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

2. RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

O zasnivanju radnog odnosa s radnicima izvan broja radnika koji su u vrijeme zaključivanja ovog Ugovora u radnom odnosu u Muzeju, poslodavac će odlučivati uz prethodnu suglasnost osnivača.

Članak 4.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima RH.

Probni rad

Članak 5.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se, sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i načinu rada te sistematizaciji radnih mjesta u Muzeju likovnih umjetnosti, ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

1. mjesec dana za radna mjesta za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
2. dva mjeseca za radna mjesta za koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
3. tri mjeseca za radna mjesta za koja je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen sveučilišni prijediplomski studij, stručni prijediplomski studij ili stručni kratki studij
4. šest mjeseci za radna mjesta za koja je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij ili s njim izjednačen studij.

Iznimno od prethodnog stavka probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust, u kojim slučajevima se trajanje probnog rada može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada, prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti ukoliko se sklapa ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima.

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.

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.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada iznosi najmanje tjedan dana.

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

Pripravnici

Članak 7.

Ugovor o radu zaključuje se s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Članak 8.

Ako posebnim propisima nije drukčije određeno, pripravnički staž traje najduže dvanaest mjeseci.

Članak 9.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Članak 10.

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.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ako ni tada ne položi stručni ispit prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Članak 12.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta i složenosti njegove vrste i struke.

3. RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 13.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovog Ugovora, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je ovim Ugovorom, pravilnicima poslodavca ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 14.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike u roku od 7 dana.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

4. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 15.

Odmor u tijeku rada (stanka) u jednome danu traje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti.

Dnevni odmor

Članak 16.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 17.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem odmoru se još pribraja i dnevni odmor.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 18.

Radnik ima pravo, za svaku kalendarsku godinu, na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana uvećan prema sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na dužinu radnog staža:

- do 5 godina radnog staža	1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana

- 30 i više godina radnog staža	7dana
---------------------------------	-------

2. s obzirom na složenost poslova:

- radnicima sa završenim sveučilišnim prijediplomskim i diplomskim ili stručnim studijem ili sveučilišnim integriranim prijediplomskim i diplomskim studijem (VSS)	4 dana
- radnicima sa završenim sveučilišnim prijediplomskim studijem ili stručnim studijem u trajanju od najmanje tri godine (VŠS)	3 dana
- radnicima sa završenom srednjom stručnom spremom, VKV i KV	2 dana
- radnicima s NSS	1 dan

3. s obzirom na radne uvjete:

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

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete i status:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom ili težim poteškoćama u razvoju, bez obzira na drugu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana
- hrvatskom branitelju Domovinskog rata	2 dana
- samohranom roditelju	1 dan

5. s obzirom na rezultate rada:

- ako radnik ostvaruje natprosječne rezultate rada	2 dana
--	--------

Dužina radnog staža iz stavka 1. točke 1. ovog članka određuje se računajući radni staž koji zaposlenik ostvaruje u godini za koju se izračunava godišnji odmor, na dan 31. prosinca.

Dijete s invaliditetom ili težim poteškoćama u razvoju je uzdržavano dijete za koje su invaliditet ili teže poteškoće u razvoju utvrđene nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana.

Članak 19.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 20.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, s tim da tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da mu je ukupno trajanje godišnjeg odmora duže od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti u sljedeću godinu, a isti je dužan iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Članak 21.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje 3 dana ranije.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 22.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Raspored korištenja godišnjeg odmora poslodavac je dužan donijeti najkasnije do 30. svibnja tekuće godine.

Članak 23.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o ukupnom trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Članak 24.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju poslodavčeve odluke.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se neophodni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, i dnevnica u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja. Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 25.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

Rbr.	Razlog plaćenog dopusta	Broj radnih dana
1.	zaključenje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
2.	rođenje ili posvojenje djeteta	5 radnih dana
3.	smrt supružnika, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, pastorčeta, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, roditelja, posvojitelja, očuha ili maćehe, osobe koju je dužan po zakonu uzdržavati i unuka	5 radnih dana
4.	smrt brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda i prabake te roditelja supružnika i praunuka	2 radna dana
5.	selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
6.	selidba u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
7.	darivanje krvi	2 radna dana
8.	teška bolest supružnika, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, pastorčeta, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, roditelja, posvojitelja, očuha ili maćehe, osobe koju je dužan po zakonu uzdržavati i unuka	3 radna dana
9.	nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
10.	polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
11.	sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
12.	prirodna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako darivanje krvi navedeno u stavku ovog članka 1. ovog članka, neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

U slučaju darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koriste se na dan darivanja krvi i prvi idući radni dan nakon darivanja krvi. Iznimno, u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, može se odobriti njegovo naknadno korištenje.

Pod darivanjem krvi iz stavaka 1. ovog članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

Članak 26.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac ili za vlastite potrebe uz suglasnost poslodavca, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust do 10 radnih dana godišnje.

Članak 27.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 28.

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

Neplaćeni dopust

Članak 29.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, a osobito radi njege užeg člana obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, kako slijedi:

Rbr.	Razlog neplaćenog dopusta	Broj dana
1.	pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi	do 5 dana
2.	pripremanje i polaganje ispita na stručnom ili sveučilišnom prijediplomskom i diplomskom studiju ili stručnom ili sveučilišnom integriranom studiju	do 10 dana
3.	sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima	do 5 dana
4.	pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.)	do 2 dana

Iznimno, ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

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.

Istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

O postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga iz stavka 4. ovog članka, a u svrhu odobravanja prava na dopust, radnik je dužan dostaviti dokaz.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Odsutnost s posla

Članak 30.

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.

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.

5. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 31.

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Plaća za obavljeni rad radnika sastoji se od:

1. osnovne, odnosno ugovorene plaće,
2. dodataka, ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva,
3. ostalih primitaka.

Dodaci iz stavka 2. točke 2. ovog članka su novčani primici radnika koje radnik ostvari razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, 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.).

Ostali primici radnika iz stavka 2. točke 3. ovoga članka, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju ovog Ugovora, pravilnika poslodavca ili ugovora o radu.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz prethodnog stavka ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Članak 32.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a najviše 20%.

Članak 33.

Osnovica za izračun plaće jednaka je osnovici koja se primjenjuje za izračun plaća zaposlenih u upravi Osječko-baranjske županije.

Sredstva za isplatu plaća u Muzeju osigurava osnivač.

Članak 34.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu izračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, a najkasnije do petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, poslodavac je dužan radniku dostaviti izračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac je obavezan, u skladu s propisima, s plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Primici radnika na temelju radnog odnosa

Članak 35.

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.),
2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, ovim Ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

Primici iz prethodnog stavka ovoga članka ne smatraju se plaćom iz članka 31. ovoga Ugovora.

Članak 36.

Nazivi radnih mjesta, potrebna stručna sprema za obavljanje poslova i radnih zadataka, stručno muzejsko zvanje ili drugo zvanje u muzejskoj djelatnosti za obavljanje stručnih poslova, kao i koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta određuju se kako slijedi:

Rbr.	Naziv radnog mjesta	Potrebna stručna sprema	Stručno muzejsko zvanje/drugo zvanje u muzejskoj djelatnosti	Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta
1.	Ravnatelj	VSS	-	4,60
2.	Pomoćnik ravnatelja	VSS	-	3,30
3.	Tajnik	VSS	-	2,84
4.	Voditelj računovodstva	VSS	-	2,84
5.	Kustos	VSS	dokumentarist	2,30
			kustos/muzejski pedagog	2,50
			viši kustos/viši kustos pedagog	2,80
			muzejski savjetnik	2,95
6.	Konzervator - restaurator	VSS	konzervator – restaurator	2,30
7.	Informatičar	VSS	informatičar	2,30
8.	Stručni suradnik za marketing i promidžbu	VSS	voditelj marketinga	2,30
9.	Stručni suradnik za odnose s javnošću	VSS	voditelj odnosa s javnošću	2,30

10.	Knjižničar	VSS	diplomirani knjižničar	2,30
11.	Voditelj tehničke službe	SSS	muzejski tehničar/viši muzejski tehničar	1,91
12.	Tehničar	SSS	muzejski tehničar	1,65
			viši muzejski tehničar	1,80
13.	Restaurator tehničar	SSS	restaurator tehničar	1,90
			viši restaurator tehničar	1,91
14.	Stručni suradnik za poslove računovodstva i javnu nabavu	VSS	-	2,30
15.	Blagajnik na recepciji	SSS	-	1,80
16.	Spremač	SSS/KV	-	1,49

Članak 37.

Izvršitelji koji rade na poslovima iz članka 36. ovog Ugovora, a za čije su obavljanje propisana stručna muzejska zvanja, odnosno druga zvanja u muzejskoj djelatnosti, mogu napredovati u stručnom muzejskom zvanju, odnosno drugom zvanju u muzejskoj djelatnosti, ukoliko ispunjavaju uvjete propisane Zakonom o muzejima, Pravilnikom o stručnim muzejskim zvanjima i drugim zvanjima u muzejskoj djelatnosti te uvjetima i načinu njihova stjecanja i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i načinu rada te sistematizaciji radnih mjesta u Muzeju likovnih umjetnosti.

Ukoliko izvršitelji iz prethodnog stavka tijekom važenja ovog Ugovora steknu više stručno muzejsko zvanje, odnosno drugo zvanje u muzejskoj djelatnosti, od onog kojeg su imali u vrijeme njegovog stupanja na snagu, neće im automatski biti dodijeljen koeficijent višeg stručnog muzejskog zvanja, odnosno drugog zvanja u muzejskoj djelatnosti, već o istom, sukladno osiguranim sredstvima, pisanu odluku donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost osnivača.

Članak 38.

Radnik ima pravo na dodatak za:

- znanstveni stupanj magistra znanosti ili akademski naziv sveučilišni specijalist 8%
 - znanstveni stupanj doktora znanosti 15%
- ako znanstveni stupanj ili akademski naziv nisu uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako su znanstveni stupanj ili akademski naziv u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Jesu li znanstveni stupanj ili akademski naziv u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, utvrđuje ravnatelj.

Članak 39.

U djelatnostima kulture nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća ako to zahtijeva radnik.

Dodaci na plaću

Članak 40.

Osnovna plaća radnika uvećava se za sate ostvarene:

1. za rad noću 40%

2. za prekovremeni rad 50%
3. za rad nedjeljom 50%
4. za rad u smjenama 10%

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 100%.

Naknade iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, a osigurava ih poslodavac.

Članak 41.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, poslodavac može odrediti da radnik koristi slobodne dane.

Članak 42.

Radnik može ostvariti pravo na dodatak za ostvarene rezultate rada, koji se može isplatiti najviše do 30% njegove plaće, iz vlastitih prihoda, i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak na plaću.

Ukupni dodatak u tekućoj godini može iznositi najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak.

Odluku o isplati dodatka za ostvarene rezultate rada donosi poslodavac.

Naknada plaće

Članak 43.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

1. korištenja godišnjeg odmora,
2. plaćenog dopusta,
3. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
4. prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
5. drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

Članak 44.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove plaće koju bi ostvario u redovnom radnom vremenu.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozlijede na radu.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se u visini prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u prethodna 3 mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 43. ovog Ugovora utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

6. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 45.

Radnik ima pravo na regres za godišnji odmor.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Za božićne blagdane radnicima se isplaćuje prigodna godišnja nagrada ("božićnica").

Radnik jednom godišnje, prigodom uskršnjih blagdana, ima pravo na dar u naravi u visini na koju se prema propisima o porezu na dohodak ne plaća porez.

Prigodom dana Svetog Nikole isplatit će se radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta dar u neto iznosu na koji se prema propisima o porezu na dohodak ne plaća porez za svako dijete rođeno, posvojeno ili povjereno na skrb do 6. prosinca i na dan 6. prosinca pa do petnaest godina starosti, odnosno koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti.

Sredstva iz stavka 5. ovog članka isplaćuju se radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta po kojem je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 5. ovog članka.

Sredstva iz stavaka 1., 3. i 5. (regres, božićnica i dar djeci) ovoga članka osigurava osnivač.

Naknade iz ovoga članka isplaćuju se u visini koja ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak i pod uvjetima i na način koje osnivač primjenjuje na svoje zaposlene.

Članak 46.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u neto iznosu u visini tri osnovice utvrđene za obračun plaće za državne službenike i namještenike.

Sredstva iz stavka 1. osigurava osnivač.

Članak 47.

Radnik ima pravo na novčanu pomoć u slučaju:

Rbr.	Razlog novčane pomoći	Visina novčane pomoći
1.	bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana, jednom godišnje	u visini 1 osnovice
2.	nastanka teške invalidnosti radnika, maloljetnog djeteta ili posvojenika, supružnika ili životnog partnera radnika	u visini 1 osnovice
3.	pokrića troška participacije pri liječenju odnosno kupovini prijeko potrebnih lijekova za radnika, maloljetno dijete ili posvojenika, pastorka, supružnika ili životnog partnera, jednom godišnje u visini stvarnog troška	a najviše do visine 1 osnovice
4.	rođenja ili posvojenja djeteta	u visini 1 osnovice
5.	radniku roditelju ili posvojitelju djeteta s invaliditetom ili težim poteškoćama u razvoju, jednom godišnje	u visini 1 osnovice

Dijete s invaliditetom ili težim poteškoćama u razvoju je uzdržavano dijete za koje su invaliditet ili teže poteškoće u razvoju utvrđene nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja.

Osnovica za isplatu iz stavka 1. ovog članka je osnovica utvrđena za obračun plaće za državne službenike i namještenike i isplaćuje se u neto iznosu, a sredstva osigurava Muzej iz vlastitih prihoda.

Članak 48.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na novčanu pomoć u slučaju:

Rbr.	Razlog novčane pomoći	Visina novčane pomoći
1.	smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u vezi s obavljanjem posla	u visini 3 osnovice i stvarne troškove pogreba maksimalno do visine 3 osnovice
2.	smrti radnika	u visini 2 osnovice
3.	smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, posvojenika, pastorka, roditelja, posvojitelja, očuha ili maćehe	u visini 1 osnovice
4.	rođenja ili posvojenja djeteta	u visini 1 osnovice
5.	radniku roditelju ili posvojitelju djeteta s invaliditetom ili težim poteškoćama u razvoju, jednom godišnje	u visini 1 osnovice

Osnovica za isplatu iz stavka 1. ovog članka je osnovica utvrđena za obračun plaće za državne službenike i namještenike i isplaćuje se u neto iznosu, a sredstva osigurava Muzej iz vlastitih prihoda.

Članak 49.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prehrane koja se isplaćuje mjesečno u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak, osim u slučaju da, neovisno o razlogu, radnik izostane s rada cijeli mjesec.

Sredstva iz stavka 1. osigurava osnivač.

Članak 50.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to utvrđeno za tijela državne vlasti. Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvo smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice pri povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Puna dnevnicu pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

Radnik na službenom putu nema pravo na uvećanje plaće za prekovremeni rad, rad noću, rad nedjeljom, rad na neradne dane utvrđene Zakonom te otežane uvjete rada.

Članak 51.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka dnevno ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu, za slijedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte.

Naknada za troškove prijevoza radnicima se osigurava kupnjom mjesečnih karata javnog prijevoza ili isplatom iznosa mjesečne pokazne karte.

Radnik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.

Radnici Muzeja dužni su pod materijalnom i kaznenom odgovornošću ravnatelju dati izjavu da stanuju na udaljenosti većoj od 1 km od mjesta rada.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka osigurava osnivač.

Članak 53.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi po prijeđenom kilometru u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Članak 54.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidan rad kod poslodavca za navršenih:

- 5 godina u iznosu od 232,40 eura, a za:
- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina
- 30 godina
- 35 godina
- 40 godina
- 45 godina

u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Radniku će jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka biti isplaćena tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu iz vlastitih prihoda, ako su za to osigurana sredstva.

Članak 55.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s tim da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Sredstva iz prethodnih stavaka ovoga članka osigurava Muzej iz vlastitih prihoda.

7. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 56.

Ugovor o radu sklopljen između poslodavca i radnika prestaje na način kako je propisano Zakonom o radu.

Članak 57.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz

Članak 58.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla, zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

Redoviti otkaz – otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 59.

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

1. neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
2. neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
3. nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava,
4. povrede propisa o sigurnosti i zaštite na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,

5. odavanja poslovne tajne određenje zakonom ili drugim propisom,
6. zlorabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
7. nanošenja znatnije štete,
8. nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,
9. zlorabe korištenja bolovanja.

Zbog počinjenih povreda obveza iz radnog odnosa utvrđenih u stavku 1. ovoga članka, poslodavac može radniku izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti radnika u Muzeju likovnih umjetnosti.

Izvanredni otkaz

Članak 60.

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

Poslodavac donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Otkazni rok

Članak 61.

Ako otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.

Otpremnine i otkazni rokovi utvrđuju se u skladu sa Zakonom o radu.

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Skraćenje otkaznog roka

Članak 62.

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

Zajedničke odredbe za otkaz ugovora o radu

Članak 63.

U svezi otkaza ugovora o radu, poslodavac i radnik imaju sljedeća prava i obveze:

1. poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu,
2. za redoviti otkaz mogu otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok,
3. za redoviti otkaz ugovora o radu poslodavac mora imati opravdani razlog, ne i radnik,
4. poslodavac ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika, ako je dao poslovno/osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu,
5. privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz,
6. ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost ugovorena,

7. prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na protupravno ponašanje i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka takvog ponašanja,
8. prije redovitog i izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini,
9. ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge važne činjenice, nastavak radnog odnosa radnika za poslodavca nije moguć (izvanredni otkaz), poslodavac i radnik nemaju obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka,
10. ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji,
11. otkaz mora imati pisani oblik,
12. poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz,
13. otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje,
14. otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu, osim ukoliko je radnik u vrijeme dostave odluke o otkazu bio privremeno nesposoban za rad, u kojem slučaju otkazni rok iznimno počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad,
15. otkazni rok ne teče za vrijeme: trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i 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 u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, obavljanja dužnosti i prava državljana u obrani,
16. otkazni rok iznimno teče ukoliko poslodavac za vrijeme radnikove privremene nesposobnosti za rad, prije početka tog razdoblja radniku otkaže ugovor o radu i tom ga odlukom u otkaznom roku oslobodi obveze rada,
17. otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

8. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 64.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Muzej je dužan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme ili na drugim odgovarajućim poslovima zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 65.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njegovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 66.

Svaki je radnik odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje i za sigurnost i zdravlje drugih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili mjere koje je utvrdio poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 67.

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

Radnici su obvezni pravovremeno dostaviti sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija propisanih zakonom i drugim propisom, ili općim aktom poslodavca.

Članak 68.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 69.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba za zaštitu dostojanstva dužna je u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati radnika koji pritužbu podnosi, radnika na kojeg se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe mogu imati saznanja te izvesti i druge dokaze.

O provedenim radnjama tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje osoba za zaštitu dostojanstva i osoba koja je dala iskaz.

Nakon provedenog postupka ispitivanja, osoba za zaštitu dostojanstva utvrdit će je li radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan te o tome obavijestiti ravnatelja radi poduzimanja mjera u cilju sprečavanja daljnjeg uznemiravanja.

Ovisno o okolnostima slučaja, osoba za zaštitu dostojanstva može predložiti:

- usmenu opomenu
- pisanu opomenu
- premještaj osobe koja je počinila uznemiravanje u druge prostorije ili drugu sličnu mjeru primjerenu okolnostima.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ravnatelja, o pritužbi odlučuje Upravno vijeće.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

Članak 70.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 68. ovoga ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Članak 71.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

1. zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj,
2. upotreba nepriklasnih izraza i tona u ophođenju,
3. uznemiravajući telefonski pozivi,
4. neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
5. nedolični prijedlozi spolne i druge naravi.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici u odnosu na ponašanje svojih nadređenih ili podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 72.

Radnik je dužan prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava druge radnike te u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba.

Članak 73.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na kojem je do tada bio radio.

9. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 74.

Sindikat je dužan poslodavca obavijestiti o izboru i imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika uručivanjem kopije rješenja HSDK.

Članak 75.

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku odnosno povjereniku, omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje zaštite i promicanje prava i interesa članova sindikata kao i pristup podacima važnima za takvo ostvarenje.

Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku odnosno povjereniku osigurati informacije koje su bitne za položaj radnika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik mora pravo iz prethodnog stavka ovoga članka koristiti na način da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik ima i druga prava određena ovim ugovorom, Zakonom o radu i drugim kolektivnim ugovorom.

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti predloženjem odgovarajuće punomoći ili iskaznicom.

Članak 76.

Poslodavac je dužan bez naknade osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

1. prema mogućnostima prostoriju za sindikalni rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
2. pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme i mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
3. slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, prema odluci sindikata,
4. oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
5. obračun sindikalne članarine i drugih obustava putem isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanje članarine na račun sindikata, a na temelju pristupnice člana sindikata.

Članak 77.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

1. otkazati ugovor o radu ili
2. na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona o radu i ovoga Ugovora, određuje se sukladno odredbama Zakona o radu

Članak 78.

Ako radničko vijeće nije izabrano, prava i obveze toga tijela određena Zakonom o radu preuzima jedan ili više sindikalnih povjerenika, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u nadzorno tijelo poslodavca.

Kada zamjenjuju radničko vijeće, sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 79.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

Članak 80.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a trećeg člana, predsjednika, biraju obje strane sporazumno.

Članak 81.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata predložiti svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, zatražit će od Gospodarsko-socijalnog vijeća da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od pet dana od imenovanja svih članova.

Članak 82.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 83.

Ugovorne strane mogu se dogovoriti o tome da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 84.

Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

11. ŠTRAJK

Članak 85.

Za vrijeme važenja ovoga ugovora sindikati neće štrajkati zbog pitanja koja su utvrđena ovim Ugovorom, ako se izvršavaju odredbe ovoga Ugovora.

Članak 86.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Članak 87.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu s zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 88.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije 10 dana prije početka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 89.

Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se za vrijeme trajanja štrajka rad ne smije prekidati, najkasnije na dan prije najave štrajka.

Članak 90.

Na poslodavčev prijedlog sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz prethodnog stavka sadrže osobito odredbe o proizvodno održavajućim i nužnim poslovima.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Članak 91.

Ako se pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 15 dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, poslodavac ili sindikat mogu u daljnjem roku od 15 dana tražiti da arbitraža, osnovana sukladno odredbama Zakona o radu, odluči o određivanju tih poslova.

Članak 92.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 90. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 93.

Sudioniku štrajka mogu se smanjiti plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 94.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

12. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 95.

U tekstu ovog Ugovora pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen sveučilišni prijediplomski i diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni specijalistički diplomski studij, kao i visoka stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti i ("Narodne novine" broj 119/22).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij u trajanju od najmanje tri godine ili stručni kratki studij, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti i ("Narodne novine" broj 119/22).

Članak 96.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine, a primjenjivat će se od 1. srpnja 2024. godine.

Članak 97.

Ugovorne strane su suglasne kako će pravna pravila sadržana u ovome Ugovoru biti na snazi i proizvoditi pravne učinke tri mjeseca nakon isteka njegova važenja po bilo kojoj osnovi.

Članak 98.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku sklapanja Ugovora jedna od strana ne bi mogla neke od odredaba Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegovu izmjenu.

Članak 99.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

Inicijativa iz prethodnog stavka može se iskazati svakih šest mjeseci nakon potpisa Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom, stječu se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Članak 100.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor na način utvrđen Zakonom o radu.

Članak 101.

Poslodavac je dužan svoje akte uskladiti s odredbama ovoga Ugovora u roku od 60 dana od dana njegova stupanja na snagu.

Članak 102.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih osoba i bit će objavljen u službenom glasilu Osječko-baranjske županije.

Članak 103.

Ovaj Ugovor sklapa se u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih svaka od ugovornih strana zadržava po 1 (jedan) primjerak, dok će 4. (četvrti) primjerak biti dostavljen nadležnom upravnom tijelu Županije u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na poslove rada.

ZA POSLODAVCA:

ZA OSNIVAČA:

ZA HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI:

Eduard Hudolin, ravnatelj, v.r.

Mato Lukić, zamjenik župana
koji obnaša dužnost župana, v.r.

Domagoj Rebić, glavni tajnik, v.r.

Broj: 97/2-2024.

U Osijeku, 1. srpnja 2024. godine