

PRIMORSKO-GORANSKA ŽUPANIJA, zastupana po županu Ivici Lukanoviću, dipl.ing. (u daljnjem tekstu: Osnivač),

POMORSKI I POVIJESNI MUZEJ HRVATSKOG PRIMORJA RIJEKA, zastupan po ravnateljici Tamari Mataija, dipl. hist. art. i philol. ind. i dipl. muzeolog

PRIRODOSLOVNI MUZEJ RIJEKA, zastupan po ravnateljici dr.sc. Željki Modrić Surina, dipl. inž. biol.,

USTANOVA „IVAN MATETIĆ RONJGOV“, zastupana po ravnatelju Darku Čargonji, prof.

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, zastupan po glavnom tajniku Domagoju Rebiću, (u daljnjem tekstu: Sindikat),

sklopili su dana 8. travnja 2026. godine sljedeći:

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE PRIMORSKO- GORANSKE ŽUPANIJE

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada zaposlenika u Pomorskom i povijesnom muzeju Hrvatskog primorja Rijeka, Prirodoslovnom muzeju Rijeka i Ustanovi „Ivan Matetić Ronjgov“ (u daljnjem tekstu: ustanove kulture), kojima je osnivač Primorsko-goranska županija (u daljnjem tekstu: Županija).

Članak 2.

Pod pojmom “poslodavac” u smislu ovoga Ugovora podrazumijevaju se ustanove kulture na području Primorsko-goranske županije kojima je osnivač Županija.

Pod pojmom “sindikata” u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi.

Pod pojmom “zaposlenik” u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se osobe zaposlene u ustanovama kulture kojima je osnivač Županija na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u ženskom ili muškom rodu.

Članak 3.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je propisom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na zaposlenike iz članka 1. ovog Ugovora, pravilnicima o radu poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu za zaposlenike nešto riješeno povoljnije, ili ako Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom, nije drugačije određeno.

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Za zasnivanje radnog odnosa sa zaposlenikom na neodređeno vrijeme poslodavac je dužan pribaviti suglasnost Osnivača.

O zasnivanju radnog odnosa na neodređeno i određeno vrijeme s novim zaposlenikom, te prestanku radnog odnosa zaposlenika, poslodavac je dužan obavijestiti Osnivača i radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika.

PROBNI RAD

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme i to uz obvezni probni rad. Probni rad traje tri mjeseca.

Ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnih razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Probni rad kod ugovora sklopljenih na određeno vrijeme ne smije trajati duže od dva mjeseca.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, ako je zaposlenik tijekom trajanja probnog rada bio odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog ili očinskog dopusta ili drugog opravdanog razloga, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja odsutnosti s probnog rada.

Članak 6.

Otkaz zbog ne udovoljavanja probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako zaposlenik ne udovolji na probnom radu otkazni rok iznosi 7 dana.

Ako poslodavac ne dostavi zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik na probnom radu zadovoljio.

PRIPRAVNICI

Članak 7.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje se traži srednja, viša ili visoka stručna sprema.

S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od najduže jedne godine, radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Članak 8.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž traje:

6 mjeseci za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,

9 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema,

12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Članak 9.

Pripravnik mora imati mentora, te dobiti plan i program osposobljavanja.

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, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

3. RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 12.

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.

Rad u smjenama te početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem, odnosno sindikatom.

Zaposlenik mora biti pismeno obaviješten o promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 13.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne može trajati duže od 4 mjeseca.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti zaposlenike 7 dana prije početka preraspodjele.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 3. ovoga članka tijekom godine ne može biti prosječno dulje od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

4. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog 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 zaposleniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti.

Zaposlenica koja doji, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje rješenja Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, ima pravo do prve godine djetetova života koristiti stanku za dojenje djeteta u trajanju od 2 sata dnevno, a koje pravo može koristiti jednokratno ili dva puta dnevno po sat vremena.

Raspored stanke iz prethodnih stavaka odredit će se pravilnikom o radu ustanova.

DNEVNI ODMOR

Članak 15.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 16.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor, radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema odluci poslodavca.

Zaposleniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

PREKOVREMENI RAD

Članak 17.

U slučaju više sile izvanrednog povećanja opsega poslova, kao i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, zaposlenik je dužan na zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Poslodavac je dužan o uvođenju prekovremenog rada donijeti odluku i o tome u pisanoj formi obavijestiti zaposlenika.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima kako slijedi:

Kriteriji za dodatne dane godišnjeg odmora su sljedeći:

1. S obzirom na složenost poslova:

- radnicima VSS	4 radna dana
- radnicima VŠS	3 radna dana
- radnicima SSS, VKV i KV	2 radna dana
- radnicima NSS	1 radni dan

2. S obzirom na dužinu radnoga staža:

- od 5 do 14 godina radnoga staža	1 radni dan
- od 15 do 24 godina radnoga staža	2 radna dana
- od 25 do 34 godina radnoga staža	3 radna dana

- od 35 i više godina radnog staža

4 radna dana.

3. S obzirom na radne uvjete:

- rad na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada utvrđenim procjenom opasnosti 1 radni dan

4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete, do navršene 18 godine 1 radni dan

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu 2 radna dana

- samohranom roditelju (koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi za svoju djecu) za svako malodobno dijete 2 radna dana

- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50 % 2 radna dana

- osobi s invaliditetom 3 radna dana

5. Prema doprinosu na radu:

- obzirom na ostvarene rezultate rada i doprinosu na radu ravnatelj može odobriti do 3 (tri) radna dana, i to sukladno unaprijed utvrđenim kriterijima i mjerilima koje internim aktom utvrđuje poslodavac.

Dužina radnog staža iz stavka 1. točka 2 ovoga članka određuje se tako da se uzima staž koji je zaposlenik ostvario do 1. siječnja godine za koju se donosi plan korištenja godišnjeg odmora.

Mjerila iz stavka 2. točke 4. alineje 4. i 5. međusobno se isključuju.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđeno po kriterijima iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Ako ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđeno prema kriterijima iz točaka 1. do 5. stavka 1. ovoga članka, iznosi manje od 20 radnih dana, smatra se da zaposlenik ima pravo na 20 radnih dana godišnjeg odmora.

Djelatnik s invaliditetom, za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana.

Pripravnik ima pravo na 20 radnih dana godišnjeg odmora koje stječe nakon 6 mjeseci neprekinutog trajanja radnog odnosa u ustanovi.

Članak 19.

Maloljetni zaposlenik, slijepi ili slabovidni zaposlenik, darivatelj organa, te zaposlenik koji radi na poslovima na kojima ga, ni uz primjenu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, s time da ukupni broj dana godišnjeg odmora u jednoj godini ne može biti veći od 35 radnih dana.

Članak 20.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

Članak 21.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, u dva ili više dijelova, ukoliko to odobri ravnatelj. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se zaposlenik i ravnatelj drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je zaposlenik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje tri dana ranije.

Zaposlenici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti nakon demobilizacije ili nakon prestanka radne obveze, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje poslodavac.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 22.

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

Članak 23.

Raspored godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji izrađuje poslodavac.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora. Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnicu u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 24.

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 25.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju do 7 radnih dana tijekom kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti bračnog ili izvanbračnog supružnika, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha i maćehe, djeteta i njegovog supružnika, unuka i njegovog supružnika, pastorčadi i posvojenika, djece povjerenje na čuvanje i odgoj, te djece na skrbi izvan vlastite obitelji, posvojitelja i osobe koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre i njihovih supružnika, djeda ili bake i njihovih supružnika te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- darivanja krvi, za svako darivanje 1 radni dan
- teže bolesti člana uže obitelji iz alineje 3 i 4 ovoga članka 3 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika 5 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan
- kontrolnih pregleda zbog teških bolesti (zloćudne bolesti, srčani infarkt, moždani udar, Alzheimerova bolest, Parkinsonova bolest, Multipla skleroza, teška infektivna stanja i teške autoimune bolesti koje su zahtijevale hospitalizaciju, postoperativni oporavci) 1 radni dan,
- u slučajevima objektivne nemogućnosti dolaska na rad uvjetovane vremenskim neprilikama (zatvoren most ili cesta za javni prijevoz) za vrijeme trajanja objektivne nemogućnosti,
- za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, po upućivanju od strane poslodavca, za svaki ispit po predmetu 2 radna dana i za završni rad 5 radnih dana.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u neprekidnom trajanju do 7 radnih dana za prvo pristupanje polaganju stručnog ispita, ili ispita za obavljanje poslova u posebnim uvjetima rada.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. alineji 3. i 4. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 26.

Zaposleniku se može odobriti do 7 radnih dana plaćenog dopusta tijekom kalendarske godine za pripremanje ili polaganje ispita odnosno diplomskog, magistarskog ili doktorskog rada za osobne potrebe.

Članak 27.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, zaposlenik dobrovoljni davatelj krvi ostvaruje pravo na plaćeni dopust u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama i u dogovoru s poslodavcem.

Ako okolnost iz članka 25. ovog Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

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.

Zaposleniku 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 djelatnosti poslodavca, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege užeg člana obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno - umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu najmanje 10 dana

za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 dana

za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 dana

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

Članak 30.

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

NAKNADA ŠTETE

Članak 31.

Naknade štete koju zaposlenik na radu ili u svezi s radom uzrokuje poslodavcu, prema odredbama Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta, u cijelosti ili djelomično, može otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove ili
- ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- ako se radi o osobi s invaliditetom, starijem zaposleniku, samohranom roditelju ili skrbniku ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka može iznositi najmanje 20 %, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 32.

Ako otkazuje zaposlenik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ukoliko zaposlenik i poslodavac ne dogovore drugačije.

Zaposlenik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutoga rada kod tog poslodavca, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove prosječne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu radnog staža kod tog poslodavca.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 60 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Članak 33.

Stažem kod istoga poslodavca smatra se radni staž kojeg je zaposlenik ostvario na poslovima iste struke u ustanovama kulture čijih je osnivač Županija i njihovim pravnim prednicima, bez obzira na promjenu poslodavca.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA

Članak 34.

Poslodavac može redovito otkazati zaposleniku ako utvrdi da je zaposlenik povrijedio obveze iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom o radu.

6. PLAĆA

Članak 35.

Plaću za obavljene rad zaposlenika u ustanovama u kulturi čini:

- osnovna plaća,
- dodaci na plaću.

Članak 36.

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

Članak 37.

Za obračun osnovne mjesečne plaće zaposlenika primjenjuje se ista osnovica koja se utvrđuje za obračun plaća službenika i namještenika u upravnim tijelima Županije.

Članak 38.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 10. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće poslodavac će zaposleniku uručiti pisani izračun plaće.

Na zaposlenikov zahtjev poslodavac je obavezan iz zaposlenikove plaće obustavljati i podmirivati povremene zaposlenikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 39.

Koeficijenti složenosti radnih mjesta zaposlenika u muzejima kojih je osnivač Županija su:

RADNO MJESTO/MUZEJ	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT
- ravnatelj muzeja/ustanove	VSS	4,18/4,05
- voditelj ureda/odjela/sluzbe		3,31
- muzejski savjetnik / muzejski savjetnik pedagog / muzejski savjetnik dokumentarist / informatičar savjetnik / konzervator-restaurator savjetnik / savjetnik za marketing / savjetnik za odnose s javnošću / knjižničarski savjetnik / viši savjetnik	VSS	3,26

- viši kustos /viši kustos pedagog / viši kustos dokumentarist / viši informatičar / viši konzervator-restaurator / viši voditelj marketinga / viši voditelj odnosa s javnošću /viši knjižničar / savjetnik		2,80
- kustos / kustos pedagog / kustos dokumentarist / informatičar / konzervator-restaurator / voditelj marketinga / voditelj odnosa s javnošću / knjižničar / viši stručni suradnik		2,42
- viši preparator / viši muzejski tehničar / viši restaurator tehničar / viši fotograf / knjigovođa, viši referent	VŠS/SSS	2,22
- preparator / muzejski tehničar / restaurator tehničar / fotograf		2,00
- čuvar - domar / recepcionar-portir / pomoćni djelatnik službe za posjetitelje		1,60
- domaćica - spremačica		1,60
- čuvar	SSS/NSS	1,50
- spremačica		1,40

Pripadajući koeficijenti uvećavaju se za 5% ako zaposlenik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr.sc.), a 10% ako zaposlenik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr.sc.), osim u slučaju koeficijenta ravnatelja muzeja/ustanove.

U tekstu ovoga Ugovora pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu važećeg Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu važećeg Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

U ostvarivanju prava iz stavka 2. akademski stupanj doktora znanosti koje je zaposlenik stekao prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, izjednačen je s akademskim stupnjem doktora znanosti/umjetnosti utvrđenim važećim Zakonom o akademskom i stručnom nazivu i akademskom stupnju.

Rješenja o napredovanju odnosno stjecanju višeg muzejskog zvanja izdana sukladno Pravilniku o stručnim muzejskim zvanjima i drugim zvanjima u muzejskoj djelatnosti te uvjetima i načinu njihova stjecanja („Narodne novine“ 104/19) dostavljaju se Županiji najkasnije u roku od 15 dana od izdavanja.

Prijedlog odluke o stjecanju viših zvanja za druga zvanja u muzejskoj djelatnosti, kao i prijedlog o napredovanju ostalih zaposlenika na radno mjesto više složenosti poslova, ravnatelj dostavlja Osnivaču na prethodnu suglasnost.

Opis poslova, razina potrebnog stručnog znanja i uvjeti za radno mjesto voditelja ureda/odjela/službe propisuju se isključivo uz suglasnost Osnivača.

Članak 40.

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

Struktura odbitaka, odnosno usteguća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

DODACI NA PLAĆU

Članak 41.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za prekovremeni rad	50%
- za rad na dane blagdana i neradne dane propisane zakonom	150%
- za rad nedjeljom	50 %
- za rad u smjenama - rad u drugoj smjeni	10%
- za rad noću	50 %
- za rad subotom	25 %.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka se međusobno ne isključuju.

Rad između 22,00 sata i 6,00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Rad noću ne može se odrediti:

- malodobnom zaposleniku
- trudnici i majci djeteta do dvije godine starosti
- samohranom roditelju djeteta do tri godine starosti
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju koji radi skraćeno radno vrijeme.

Članak 42.

Za radne sate koje je zaposlenik proveo u posebnim uvjetima, osnovna plaća zaposlenika uvećava se za 20%.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se na temelju jedinstvene procjene pravnog subjekta ovlaštenog za procjenu sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

PREKOVREMENI RAD

Članak 43.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u mjesečno zaduženje zaposlenika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada poslodavac može odrediti da zaposlenik koristi slobodne radne dane, pri tom se 1 sat prekovremenog rada obračunava kao 1,50 sati redovnog rada.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o ostvarivanju i korištenju prava na slobodne dane temeljem prekovremenoga rada.

STIMULATIVNI DIO PLAĆE

Članak 44.

Pravilnikom o radu ustanova pobliže će se propisati kriteriji ocjenjivanja zaposlenika, način izračuna i isplate stimulativnog dodatka na plaću, ali samo pod uvjetom da su za to osigurana sredstva.

NAKNADA PLAĆE

Članak 45.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugi slučajevi utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka je u visini propisanoj Zakonom o radu, ovim Ugovorom, odnosno u visini osnovne plaće.

Prigodom isplate naknade plaće poslodavac će zaposleniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 46.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 90% pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

Za slučaj profesionalne bolesti ili ozljede na radu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

7. DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 47.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za godišnji odmor i ostale prigodne godišnje nagrade u istom iznosu koji Županija isplati službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Županije.

Članak 48.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u istom iznosu koji se za ovu namjenu isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Županije.

Članak 49.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u sljedećim slučajevima:

- smrti zaposlenika,
- nastanka invalidnosti zaposlenika (invalidnost utvrđena prema propisima o mirovinskom osiguranju i rješenju nadležnog tijela),
- bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana jedan put godišnje,
- rođenja i posvojenja svakog djeteta,
- smrti člana uže obitelji zaposlenika (roditelja, očuha i maćehe, bračnog ili izvanbračnog supružnika i njihovih roditelja, životnog ili neformalnog životnog partnera i njihovih roditelja, djece, unuka, djeda ili bake, posvojenika, pastorčadi i posvojitelja, te djece na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati), u istom iznosu koji se za te namjene isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Županije.

U slučaju smrti zaposlenika, pravo na potporu ostvaruje član uže obitelji koji je s njim živio u zajedničkom domaćinstvu i to prema dostavljenom rješenju o nasljeđivanju odnosno dostavljenom dokazu o pokriću troškova sprovoda i ukopa.

Članak 50.

Zaposleniku koji je upućen na službeno putovanje, pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka, te troškovi noćenja u visini stvarnih izdataka.

Dnevnicu za službena putovanja u zemlji isplaćuje se za putovanja iz mjesta rada u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem zaposlenik ima prebivalište ili uobičajeno boravište), udaljenosti najmanje 30 km, radi obavljanja poslova radnoga mjesta na koje ga upućuje poslodavac.

Članak 51.

Za službeno putovanje koje traje više od 12 sati, odnosno za svaka 24 sata, zaposleniku pripada dnevnicu u punom iznosu.

Za službeno putovanje koje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati, zaposleniku pripada pravo na polovicu dnevnice.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova odnosno broda, kada se u vrijeme provedeno na službenom putu u inozemstvu uračunava dva sata prije vremena predviđenog polijetanja zrakoplova iz posljednje zračne luke u Republici Hrvatskoj do vremena dolaska zrakoplova u prvu zračnu luku u Republici Hrvatskoj, odnosno od sata polaska broda iz posljednjeg pristaništa u Republici Hrvatskoj do sata povratka broda u prvo pristanište u Republici Hrvatskoj.

Članak 52.

Visina dnevnice za službeno putovanje u zemlji je u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo određuje se do iznosa i pod uvjetima propisanim o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

Članak 53.

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu su naknade za pokriće izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je zaposlenik upućen.

Zaposleniku se u izuzetnim slučajevima mogu priznati i troškovi taksi prijevoza kojega koristi u mjestu u koje je upućen na službeno putovanje.

DNEVNICA ZA RAD NA TERENU

Članak 54.

Za vrijeme rada na udaljenosti najmanje 30 km izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta svog prebivališta ili uobičajenog boravišta, radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca, odnosno uobičajenog mjesta rada zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se na način kako je utvrđeno za službenike i namještenike Županije.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 55.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom, u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte, uz uvjet da je prebivalište, odnosno uobičajeno boravište službenika, udaljeno od mjesta rada najmanje 2 autobusne stanice.

Zaposleniku se trošak iz stavka 1. ovoga članka nadoknađuje u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza.

Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Samo iznimno, uz dokaze i pisano obrazloženje ravnatelja, i u slučaju kada se visina troškova prijevoza ne može utvrditi temeljem cijene javnog prijevoza od mjesta prebivališta zaposlenika do mjesta njegovog rada, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza po prijeđenom kilometru u visini i prema formuli izračuna kako to pravo ostvaruju službenici i namještenici u javnim službama.

Članak 56.

Zaposleniku se visina naknade za troškove prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje na temelju prijavljenog prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta.

Zaposlenik je obavezan s danom početka rada potpisati izjavu pod materijalnom i kaznenom odgovornošću da su prijavljeni podaci o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu istiniti, i koja je osnova za naknadu troškova.

Zaposlenik je dužan kod svake promjene prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta, potpisati izjavu iz stavka 2. ovoga članka.

Poslodavac ima pravo provjeriti točnost podataka o mjestu prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta zaposlenika pokretanjem postupka pred nadležnim tijelima.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se zaposleniku mjesečno, za protekli mjesec zajedno s isplatom plaće.

Naknada troškova prijevoza u kalendarskoj godini se isplaćuje za 11 mjeseci. U mjesecu kolovozu zaposleniku se ne isplaćuje naknada troškova prijevoza.

Odredba stavka 6. ovoga članka ne primjenjuje se na zaposlenika iz čl. 55. st. 4. ovog Ugovora.

Ako je zaposlenik izostao s posla cijeli mjesec, te nema stvarnih troškova prijevoza, ne isplaćuje mu se naknada za trošak prijevoza.

Članak 57.

Korištenje privatnog automobila u službene svrhe može se odobriti samo iznimno.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 58.

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan radni staž kod poslodavca kada navrše:

- 5 godina radnog staža,
- 10 godina radnoga staža,
- 15 godina radnoga staža,
- 20 godina radnoga staža,

- 25 godina radnoga staža,
- 30 godina radnoga staža,
- 35 godina radnoga staža,
- 40 godina radnoga staža,
- 45 godina radnog staža.

Iznos jubilarne nagrade za neprekidan radni staž kod poslodavca iz stavka 1. alineja 1. i 9. ovoga članka utvrđuje se u visini koja se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Županije, a iznosi za isplatu jubilarnih nagrada za neprekidan radni staž kod poslodavca iz stavka 1. alineja 2. do 8. ovoga članka utvrđuju se u visini najviših neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada se obračunava i isplaćuje kod obračuna i isplate plaće za mjesec u kojem je zaposleniku dostavljena odluka kojom se utvrđuje pravo na jubilarnu nagradu.

Iznimno, ukoliko zaposleniku prestane rad kod poslodavca, a ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu, isplatit će se zaposleniku sljedeći mjesec po prestanku rada.

U smislu odredbe stavka 1. ovoga članka, prekid između dva radna odnosa kraći od 8 dana, ne smatra se prekidom radnoga staža.

Članak 59.

U prigodi dana Sv. Nikole za svako dijete do 15 godina starosti zaposleniku će se isplatiti novčani iznos u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje zaposlenik čije dijete na dan 6. prosinca (dan Sv. Nikole) nema navršениh 15 godina i koje na taj dan navršava 15 godina.

Zaposlenik ostvaruje pravo iz stavka 1. ovoga članka neovisno o tome gdje je zaposlen drugi roditelj djeteta i neovisno o tome koji od roditelja ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Ako su oba roditelja zaposlenici u ustanovi kulture sredstva za dar u prigodi dana Sv. Nikole isplaćuju se samo jednom od roditelja prema njihovom dogovoru.

Članak 60.

Zaposlenik ima pravo na dar u naravi jedan put godišnje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 61.

Zaposleniku pripada mjesečna novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane koja se isplaćuje u iznosu mjesečnog neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se zaposleniku unatrag i to najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Ako je zaposlenik izostao s posla cijeli mjesec nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka. Ako je zaposlenik kod prethodnog i/ili drugog poslodavca u istom poreznom razdoblju (mjesecu) ostvario primitak po osnovi neoporezive novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova

prehrane ima pravo na razliku mjesečne novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane do iznosa utvrđenog u stavku 1. ovog članka. Ako je zaposlenik kod prethodnog i/ili drugog poslodavca u istom poreznom razdoblju (mjesecu) ostvario primitak po osnovi naknade za troškove prehrane na temelju vjerodostojne dokumentacije, nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka.

Članak 62.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

Članak 63.

U slučaju promjena visine osnovice za plaću, Županija će pisanim putem obavijestiti ustanove.

8. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 64.

Zaposlenik ima pravo na sistematski pregled u ovlaštenoj zdravstvenoj ustanovi jedan put godišnje na teret poslodavca.

Članak 65.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod zaposlenika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi zaposleniku drugo radno mjesto za koje je on sposoban, koji odgovara poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

Članak 66.

Ako poslodavac namjerava, zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, u razdoblju od šest mjeseci, otkazati najmanje pet ugovora o radu, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

Članak 67.

Zaposleniku kojemu nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može se, bez njegova pristanka, redovito otkazati ugovor o radu, osim u slučaju otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlenika.

Članak 68.

Naknada plaće koja zaposleniku osobi s invaliditetom 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 raspoređen.

Članak 69.

Zaposleniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prema propisima do 31. prosinca 1998., pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

Članak 70.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štiti zdravlje i omogućiti siguran rad zaposlenika.

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

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

Članak 71.

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

Zaposlenik 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.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlenike 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 72.

Poslodavac smije osobne podatke o zaposlenicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobni podaci iz stavka 1. ovoga članka koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

Članak 73.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika, a osobito na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 74.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika 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.

Članak 75.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 76. ovoga Ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika 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 76.

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

- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se zaposlenici stavljaju u ponižavajući položaj;
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi.

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva zaposlenika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja uredit će se pravilnikom o radu poslodavca.

9. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 79.

Sindikata je dužan poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 80.

Poslodavac je obvezan 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.

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 i Zakonom o radu.

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti ili službenog puta u vezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

Članak 81.

Sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva, poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

Jednom u šest mjeseci svi članovi sindikata ustanove imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena, o čemu treba obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

Članak 82.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje. Pod brojem članova sindikata smatraju se zaposlenici koji su poslodavcu dali privolu o ustezanju sindikalne članarine.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, uz prava iz stavka 1. ovoga članka, omogućiti i izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, kongresa i konferencija, u zemlji i u inozemstvu.

Članak 83.

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

- prema mogućnostima prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- 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,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika,
- 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 84.

Bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti otkazati, rasporediti ga na drugo radno mjesto niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale zaposlenike.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona o radu i ovoga Ugovora određuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 85.

Ako radničko vijeće nije izabrano, prava i obveze toga tijela određena Zakonom o radu preuzima jedan ili više sindikalnih povjerenika.

Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

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.

PRAVA I OVLASTI RADNIČKOG VIJEĆA KOJA PREUZIMA SINDIKAT

Članak 86.

Kada sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno vijeće, zamjenjuju radničko vijeće imaju pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

Sindikata i poslodavac sporazumjet će se o načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka.

Članak 87.

Članovi radničkog vijeća, članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti, uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već, isključivo, u ime sindikata.

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 88.

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 89.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

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

Članak 90.

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 91.

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 92.

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

Članak 93.

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

11. ŠTRAJK

Članak 94.

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

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u svezi s izmjenama ili dopunama ovoga Ugovora.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu prema odredbama ovoga Ugovora.

Članak 95.

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 96.

Poslodavci ne smiju sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 97.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije 3 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 98.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 99.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati provodi li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 100.

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

Članak 101.

Na prijedlog poslodavca 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 zaposlenika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Članak 102.

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 103.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 102. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 104.

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

Članak 105.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike 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.

TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 106.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo, u roku od 30 dana od dana potpisa ovoga Ugovora.

Povjerenstvo ima tri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje jednog, dok trećeg člana (predsjednika povjerenstva) imenuju zajednički.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova.

Tumačenja povjerenstva obvezna su za ugovorne strane.

Tumačenja povjerenstva dostavljaju se podnositelju i svim onim poslodavcima na koje se odnose.

Članak 107.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana, povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

12. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Ovaj Ugovor sklapa se na rok od 4 godine, računajući od dana stupanja na snagu istoga.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, sve odredbe Ugovora ostaju na snazi do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest mjeseci od isteka važenja Ugovora.

Pregovore o obnovi ovog Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 109.

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 110.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

Ugovorne strane su suglasne da se, ako osnivač ustanove svojim aktima za svoje službenike i namještenike utvrdi materijalna prava povoljnije od prava ugovorenih ovim Ugovorom, mogu predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora neovisno o roku iz stavka 2. ovoga članka.

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 111.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

Članak 112.

Troškove u vezi s pripremom ovoga Ugovora strane podmiruju solidarno.

Članak 113.

Ustanove u kulturi dužne su svoje akte uskladiti s odredbama ovoga Ugovora u roku od 60 dana od dana njegova stupanja na snagu.

Članak 114.

Ovaj Ugovor stupa na snagu s danom potpisa ugovornih strana.

Nakon potpisivanja ovaj Ugovor će se objaviti u „Službenim novinama Primorsko-goranske županije“.

Utvrđuje se da je Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture Primorsko-goranske županije („Službene novine“ broj 32/21), Dodatak I. Kolektivnom ugovoru za zaposlene u ustanovama kulture Primorsko-goranske županije („Službene novine“ broj 2/22) i Dodatak II. Kolektivnom ugovoru za zaposlene u ustanovama kulture Primorsko-goranske županije („Službene novine“ broj 32/24) prestao važiti dana 18. ožujka 2026. godine.

KLASA: 152-01/26-01/1

URBROJ: 2170-11/3-26-8

Rijeka, 3. travnja 2026. godine

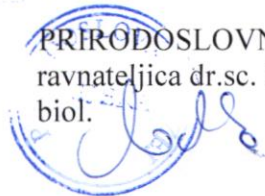
HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA
U KULTURI
Glavni tajnik
Domagoj Rebić, mag. iur.



PRIMORSKO-GORANSKA ŽUPANIJA
Župan
Ivica Lukanović, dipl.ing.



POMORSKI I POVIJESNI MUZEJ
HRVATSKOG PRIMORJA RIJEKA
ravnateljica Tamara Mataija, dipl. hist. art. i
philol. ind. i dipl. muzeolog



PRIRODOSLOVNI MUZEJ RIJEKA
ravnateljica dr.sc. Željka Modrić Surina, dipl. inž.
biol.



USTANOVA „IVAN MATETIĆ RONJGOV“
ravnatelj Darko Čargonja, prof.