

**ISTARSKA ŽUPANIJA** zastupana po županu **Ivanu Jakovčiću**,

„**POVIJESNI MUZEJ ISTRE – MUSEO STORICO DELL’ISTRIA**” Pula, zastupan po v. d. ravnatelja **Gracijanu Kešču**,

„**ETNOGRAFSKI MUZEJ ISTRE – MUSEO ETNOGRAFICO DELL’ISTRIA**” Pazin, zastupan po ravnateljici **Lidiji Nikočević**

i

**SINDIKAT ISTRE I KVARNERA – Sindikalna podružnica „POVIJESNI MUZEJ ISTRE – MUSEO STORICO DELL’ISTRIA”**, Pula, zastupana po sindikalnoj povjerenici **Gordani Milaković** i **Sindikalna podružnica „ETNOGRAFSKI MUZEJ ISTRE – MUSEO ETNOGRAFICO DELL’ISTRIA”**, Pazin, zastupana po sindikalnoj povjerenici **Mirjani Margetić**

sklopili su dana 29. prosinca 2009. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U POVIJESNOM MUZEJU ISTRE – MUSEO STORICO DELL’ISTRIA I ETNOGRAFSKOM MUZEJU ISTRE – MUSEO ETNOGRAFICO DELL’ISTRIA**

### **1. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) za zaposlene u Povijesnom muzeju Istre – Museo storico dell’Istria i Etnografskom muzeju Istre – Museo etnografico dell’Istria (u daljnjem tekstu: Muzeji) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u Muzejima, kojima je osnivač Istarska županija.

#### **Članak 2.**

Pod pojmom “poslodavac” u smislu ovoga Ugovora podrazumijevaju se ustanove kulture Muzeji: Povijesni muzej Istre – Museo storico dell’Istria i Etnografski muzej Istre – Museo etnografico dell’Istria.

Pod pojmom “sindikata” u smislu ovoga Ugovora podrazumijeva se Sindikat Istre i Kvarnera, odnosno sindikalne podružnice u Muzejima.

Pod pojmom "radnik" u smislu ovoga Ugovora podrazumijevaju se osobe zaposlene u Muzejima, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i zaposleni koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

### **Članak 3.**

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

### **Članak 4.**

Poslodavac je obvezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama Zakona o radu. Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- uvjete zapošljavanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla na svim razinama profesionalne hijerarhije;
- napredovanje na poslu;
- pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog usavršavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije;
- uvjete zaposlenja i rada kao i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosima, uključujući i jednakost plaća;
- otkaz ugovora o radu;
- prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili u bilo kojoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.

Diskriminacijom se smatra uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Poslodavac je dužan, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

## **2. RADNI ODNOSI**

### **ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Članak 5.**

Osobe se na rad primaju na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom poslodavac je dužan obavijestiti osnivača i sindikalnog povjerenika.

O zasnivanju radnog odnosa s radnicima izvan broja određenog člankom 46. ovog Ugovora poslodavac je dužan tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

## PROBNI RAD

### Članak 6.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. ili VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko dana koliko je opravdano bio odsutan.

### Članak 7.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako otkaz iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

## PRIPRAVNICI

### Članak 8.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV. do VII. stupnja.

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

## PRIPRAVNIČKI STAŽ

### Članak 9.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

## UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

### **Članak 10.**

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

## STRUČNI ISPIT

### **Članak 11.**

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

## PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU PRIPRAVNIKA

### **Članak 12.**

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

## **3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

### 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 drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje s radničkim vijećem.

### SKRAĆENO RADNO VRIJEME

### **Članak 14.**

Na poslovima na kojima se, ni uz primjenu mjera zaštite na radu radnika, ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na radnikovo zdravlje i sposobnost.

## PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

### **Članak 15.**

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

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti samo za kalendarsku godinu.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom te ne može iznositi duže od 52 sata tjedno.

Radnik na radnom mjestu čuvara – prodavača karata je radnik s preraspodijeljenim radnim vremenom i ima radno vrijeme raspoređeno u turnusima. Odluku o rasporedu rada u turnusima donosi ravnatelj ustanove uz prethodnu suglasnost sindikata.

## STANKA

### **Članak 16.**

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 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 i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

## ODMOR IZMEĐU DVA RADNA DANA

### **Članak 17.**

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

## TJEDNIODMOR

### **Članak 18.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik 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 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

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

## GODIŠNJI ODMOR

### Članak 19.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio.

### Članak 20.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana, koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. S obzirom na složenost poslova:

- radnicima VSS	5 dana
- radnicima VŠS	4 dana
- radnicima SSS, VKV i KV	3 dana
- radnicima NSS	2 dana
  
2. S obzirom na dužinu radnog staža:

- za svakih pet godina radnog staža	1 dan
-------------------------------------	-------
  
3. S obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima	3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 dana
  
4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu	3 dana
- samohranom roditelju bez obzira na broj djece	2 dana
- invalidu	3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže 30 radnih dana.

## **Članak 21.**

Slijepi radnik, donator organa, radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radnik koji ima hendikepirano dijete ili koji ima troje ili više djece, ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

### **DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR**

## **Članak 22.**

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

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

### **GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOG GODIŠNJEG ODMORA**

## **Članak 23.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Drugi dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili zbog porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine, pod uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

### **RASPORED GODIŠNJEG ODMORA**

## **Članak 24.**

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.

### **ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA**

## **Članak 25.**

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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 nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim Ugovorom.

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

### **Članak 26.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

### **Članak 27.**

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u ustanovi u kojoj mu prestaje radni odnos, u skladu s člancima 20. i 25. ovog Ugovora.

## **PLAĆENI DOPUST**

### **Članak 28.**

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- |  |               |
|--|---------------|
| - sklapanje braka  | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta  | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka                   | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana  |
| - selidbe  | 2 radna dana  |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi                                  | 2 radna dana  |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja    | 3 radna dana  |



- polaganje stručnog ispita  
prvi put 7 radnih dana
- sudjelovanja na sindikalnim  
susretima, seminarima i obrazovanju  
za potrebe zaposleničkog vijeća,  
sindikalnog rada i drugo 2 radna dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana

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

### **Članak 29.**

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 radna dana
- za diplomski rad 5 radnih dana

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 radni dan
- za diplomski rad 2 radna dana

### **Članak 30.**

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

Ako okolnost iz članka 28. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

### **Članak 31.**

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

## **NEPLAĆENI DOPUST**

### **Članak 32.**

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 gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, pripremanja i održavanja solističkih nastupa i nastupa u sklopu komornih sastava,

osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi, na fakultetu ili poslijediplomskom studiju 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, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana.

### **Članak 33.**

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

### **Članak 34.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu. Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenih radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu. Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

## **ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA**

### **Članak 35.**

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju te o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenih i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac, odnosno drugo nadležno tijelo.

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 zaposlene 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.

## **4. NAKNADA ŠTETE**

### **UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE**

#### **Članak 36.**

Naknade štete, iz članka 98. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta, u cijelosti ili djelomično, može ukloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili osobi koja skrbi o djetetu ili
- ako se radi o manjoj šteti.

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

## **5. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA**

#### **Članak 37.**

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

Radniku kojemu otkazuje poslodavac, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa zakonom.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se istovremeno s isplatom posljednje plaće.

### **STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA**

#### **Članak 38.**

Stažem kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u istoj djelatnosti kulture kojoj je osnivač Istarska županija, bez obzira na promjenu ustanove.

### **OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA I IZVANREDNI OTKAZ**

#### **Članak 39.**

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 114. Zakona o radu.

## **6. PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**

### **PLAĆA**

#### **Članak 40.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su stalni dodatak, dodatak za uspješnost na radu, dodatak za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećavanja plaće.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da osnovica za izračun plaće radnika ne može iznositi manje od 40% prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u Istarskoj županiji, a temeljem posljednjeg objavljenog podatka Financijske agencije (FINA), Podružnica Pula – Odsjek za analize, statistiku i bonitet.

Ugovorne strane su suglasne da, ukoliko se podaci iz stavka 4. ovog članka prestanu objavljivati, primjenjuju se iste veličine iz podataka koje objavljuje tijelo državne uprave u Istarskoj županiji nadležno za statistiku.

#### **Članak 41.**

Ugovorne strane su suglasne da ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na povećanje plaće po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

#### **Članak 42.**

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da stalni dodatak ne može iznositi manje od 300,00 kuna mjesečno, a radnik ima pravo na isplatu stalnog dodatka

razmjerno vremenu provedenom na radu (efektivno radno vrijeme), osim u slučaju propisanom člankom 19. ovog Ugovora.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 40. stavka 2. ovog Ugovora pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

### **Članak 43.**

Ugovorne strane su suglasne da se primjenjuju iste veličine osnovice za izračun plaće i stalnog dodatka kao za zaposlene u upravnim odjelima Istarske županije.

### **Članak 44.**

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno.

Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 30 dana.

Prigodom isplate plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

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

### **Članak 45.**

Radnik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu (stimulaciju) do iznosa od 20% njegove osnovne plaće.

### **Članak 46.**

Najniži koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika u Muzejima određuju se kako slijedi:

Redni broj	Radno mjesto	Stručna sprema	Koeficijent izvršitelja	Broj izvršitelja PMI	Broj izvršitelja EMI
1.	RAVNATELJ	VSS	3,40	1	1
2.	MUZEJSKI SAVJETNIK	VSS	3,10	1	0
3.	MUZEJSKI PEDAGOG SAVJETNIK	VSS	3,10	0	0
4.	DOKUMENTARIST SAVJETNIK	VSS	3,10	0	0
5.	ARHIVIST SAVJETNIK	VSS	3,10	0	0
6.	KONZERVATOR SAVJETNIK	VSS	3,10	0	0
7.	RESTAURATOR SAVJETNIK	VSS	3,10	0	0
8.	KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK	VSS	3,10	0	0
9.	INFORMATIČAR SAVJETNIK	VSS	3,10	0	0
10.	VIŠI KUSTOS	VSS	2,95	0	0
11.	VIŠI MUZEJSKI PEDAGOG	VSS	2,95	0	1
12.	VIŠI DOKUMENTARIST	VSS	2,95	0	0

13.	VIŠI ARHIVIST	VSS	2,95	0	0
14.	VIŠI KONZERVATOR	VSS	2,95	0	0
15.	VIŠI RESTAURATOR	VSS	2,95	0	0
16.	VIŠI KNJIŽNIČAR	VSS	2,95	0	0
17.	VIŠI INFORMATIČAR	VSS	2,95	0	0
18.	KUSTOS	VSS	2,80	3	4
19.	MUZEJSKI PEDAGOG	VSS	2,80	0	0
20.	DOKUMENTARIST	VSS	2,80	0	0
21.	ARHIVIST	VSS	2,80	0	0
22.	KONZERVATOR	VSS	2,80	0	0
23.	RESTAURATOR	VSS	2,80	0	0
24.	DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR	VSS	2,80	0	0
25.	INFORMATIČAR	VSS	2,80	0	0
26.	VODITELJ ODJELA ZA ODNOS S JAVNOŠĆU – TAJNIK – RAČUNOPOLAGATELJ	VSS	2,80	1	0
27.	TAJNIK – RAČUNOPOLAGATELJ	VŠS	2,40	0	1
28.	VIŠI MUZEJSKI TEHNIČAR	VŠS	2,15	0	0
29.	VIŠI KONZERVATOR TEHNIČAR	VŠS	2,15	0	0
30.	VIŠI RESTAURATOR TEHNIČAR	VŠS	2,15	0	0
31.	VIŠI PREPARATOR	VŠS	2,15	0	0
32.	PREPARATOR	SSS	1,90	0	1
33.	MUZEJSKI TEHNIČAR	SSS	1,90	0	0
34.	KONZERVATORSKO- RESTAURATORSKI TEHNIČAR	SSS	1,90	0	0
35.	RADNICI OPĆEG, TEHNIČKOG, IND. SMJERA, RAČUNOVODSTVENI ODJEL	SSS	1,65	0	0
36.	NIŽI PREPARATOR	SSS	1,65	0	0
37.	MANIPULANT	SSS	1,65	0	0
38.	RECEPCIONAR	SSS	1,65	0	½ rad. v.
39.	ČUVAR – PRODAVAČ KARATA	KV	1,30	2	0
40.	DOMAR	KV	1,30	0	0
41.	SPREMAČICA – PRODAVAČ KARATA	NKV	1,20	2	0
42.	SPREMAČICA – ČUVAR IZLOŽBE	NKV	1,15	0	1
43.	SPREMAČICA	NKV	1,00	0	0

#### Članak 47.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%

- ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 15%,

ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

## **Članak 48.**

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

### **DODACI NA PLAĆE**

## **Članak 49.**

Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	30%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10%

Ako radnik radi na blagdane, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 150%. Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane. Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

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

## **Članak 50.**

Radnik na radnom mjestu čuvara – prodavača karata je radnik s preraspodijeljenim radnim vremenom na koga se primjenjuju samo dodaci za prekovremeni rad i rad na blagdane, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom.

## **Članak 51.**

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

### **NAKNADA PLAĆE**

## **Članak 52.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Radniku koji je na bolovanju zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti naknada plaće isplaćuje se u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

## **7. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **REGRES**

#### **Članak 53.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

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

### **OTPREMNINA**

#### **Članak 54.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

### **POMOĆ**

#### **Članak 55.**

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada – u visini tri osnovice i troškova pogreba,
- smrti radnika – u visini dvije osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili posvojenika i roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne osnovice.

Za isplatu pomoći iz ovog članka primjenjuje se osnovica iz članka 40. ovog Ugovora.

#### **Članak 56.**

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završenog 8. razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

#### **Članak 57.**

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini jedne osnovice,



- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokrića participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika, u visini jedne osnovice.

Za isplatu pomoći iz ovog članka primjenjuje se osnovica iz članka 40. ovog Ugovora.

## DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

### **Članak 58.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada troškova noćenja i pripadajući iznos dnevnice, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne vlasti.

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 1. ovog članka.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

## TERENSKI DODATAK

### **Članak 59.**

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

Visina naknade na ime terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

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

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

### **Članak 60.**

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovog članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Ukoliko je radniku osiguran plaćeni smještaj ili prehrana, visina naknade u novčanom iznosu umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

### Članak 61.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte mjesnog javnog prijevoza, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje 1 stanicu mjesnog javnog prijevoza.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje karte, ako isti mora koristiti za dolazak i odlazak s posla.

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

Ako radnik ne može koristiti mjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak s posla jer isti nije organiziran, ili se ne može koristiti na način da omogućuje pravovremeni dolazak i odlazak s posla radnika, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene karte mjesnog javnog prijevoza najbližeg mjesta na području Istarske županije u kojem je takav prijevoz organiziran.

Naknadu iz stavka 4. ovog članka ne može ostvariti radnik kojemu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada do 1000 m (analogno 1 stanica mjesnog javnog prijevoza).

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

## NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

### Članak 62.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u iznosu od 2,00 kn po prijeđenom kilometru, odnosno u visini neoporezivog iznosa propisanog pravilnikom o porezu na dohodak.

## NAGRADA UČENICIMA I STUDENTIMA ZA VRIJEME PRAKSE

### Članak 63.

Poslodavac je dužan isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

## KOLEKTIVNO OSIGURANJE RADNIKA

### Članak 64.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

## JUBILARNA NAGRADA

### Članak 65.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad kod poslodavca za navršenih: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 godina. Iznos jubilarne nagrade utvrđuje se u iznosu od:

- za 5 godina	1,00 osnovica
- za 10 godina	1,25 osnovice
- za 15 godina	1,50 osnovica
- za 20 godina	1,75 osnovice
- za 25 godina	2,00 osnovice
- za 30 godina	2,50 osnovice
- za 35 godina	3,00 osnovice
- za 40 godina	4,00 osnovice.

Pod osnovicom iz prethodnog stavka smatra se osnovica za izračun plaće iz članka 40. ovog Ugovora.

Radom kod poslodavca smatra se neprekidni rad u istoj djelatnosti kulture kojoj je osnivač Istarska županija, bez obzira na promjenu ustanove.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

## DAR ZA DJECU

### Članak 66.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku isplatit će se, po svakom djetetu do 15 godina starosti, naknada na ime dara djetetu, u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

U slučaju da oba roditelja rade kod istog poslodavca pravo na naknadu iz stavka 1. može ostvariti samo jedan od roditelja.

## NAGRADA ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

### **Članak 67.**

Za božićne blagdane radniku pripada pravo na isplatu prigodne godišnje nagrade (božićnica) u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

## DAR U NARAVI

### **Članak 68.**

Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

## NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

### **Članak 69.**

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.  
O naknadi iz prethodnog stavka ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

### **Članak 70.**

Ugovorne strane su suglasne da će, sukladno pozitivnim propisima, a u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba radnika.

### **Članak 71.**

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, dostavljaju radniku.

Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

## ZAŠTITA RADNIKA

### **Članak 72.**

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 raspoređen.

### **Članak 73.**

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti, nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko – mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

### **Članak 74.**

Kada se tijekom radnikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općega zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili godina života, osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

## **INFORMIRANJE**

### **Članak 75.**

Poslodavac je dužan radniku, odnosno sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenih, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,
- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- o kretanjima i promjenama plaća radnika.

Informacije o rezultatima rada poslodavac osigurava nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovog članka, a informacije o planovima i prijedlozima akata koji se utječu na radno-socijalni status svih zaposlenih, radnicima se daju na uvid prije njihova usvajanja.

## **8. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA**

### **Članak 76.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

### **Članak 77.**

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenog da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak poslodavca na radnike, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

## **Članak 78.**

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru, te da svoje djelovanje neće provoditi na način kojim će štetiti djelotvornosti rada i poslovanja ustanove.

## **Članak 79.**

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

### **PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA**

## **Članak 80.**

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika u ustanovi ne smije biti sprječavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama MOR, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

## **Članak 81.**

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme na svakih 700 članova sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak iz službe, odnosno s rada, uz naknadu plaće i ostalih prava, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

## **Članak 82.**

Kad sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove radne obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom, zaključenim između sindikata i poslodavca.

## **Članak 83.**

Poslodavac je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom radnikovih prava.

Sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj, kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Poslodavac je dužan, u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

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

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

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

## SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

### **Članak 84.**

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

## UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

### **Članak 85.**

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

- 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 radnika,

- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

Ako sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti ne može obavljati na svojem mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

## ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

### Članak 86.

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 radnike.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona o radu i ovoga ugovora određuje se:

- prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada radničko vijeće nije izabrano.

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako takva osoba nije određena onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

## ZAMJENA RADNIČKOG VIJEĆA SINDIKATOM

### Članak 87.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikarno vijeće), o čemu odlučuje sindikat u ustanovi.

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

Sindikarno povjerenik koji ima ovlasti radničkog vijeća u dijelu tih ovlasti može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pisanom obliku, određenu ovlast radničkog vijeća.

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 OVLAŠTI RADNIČKOG VIJEĆA KOJE PREUZIMA SINDIKAT

### **Članak 88.**

Kad sindikat zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlašt u skladu sa Zakonom o radu.

## STRUČNO SAVJETOVANJE

### **Članak 89.**

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.

## POVRATAK NA RAD

### **Članak 90.**

Čelnik sindikata, koji je na tu funkciju izabran iz radnoga odnosa kod poslodavca a koju obavlja profesionalno, nakon prestanka te funkcije ima se pravo vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovoga članka treba obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

## RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

### **Članak 91.**

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.

## **9. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### MIRENJE

### **Članak 92.**

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga Ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

### **Članak 93.**

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

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

Ako se o trećem članu obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će se da ga imenuje nadležno tijelo Istarske županije s liste miritelja.

#### ROKOVI MIRENJA

##### **Članak 94.**

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 se da ga imenuje Županijski ured za rad 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 tri dana od imenovanja svih članova.

#### PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

##### **Članak 95.**

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.

#### ARBITRAŽA

##### **Članak 96.**

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

#### POSREDOVANJE

##### **Članak 97.**

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

## **10. ŠTRAJK**

#### SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

##### **Članak 98.**

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora sindikati neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

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.

## DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

### **Članak 99.**

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.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

## ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

### **Članak 100.**

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

## NAJAVA ŠTRAJKA

### **Članak 101.**

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri dana prije početka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

## RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

### **Članak 102.**

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.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

## OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

### **Članak 103.**

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati provodi li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja 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.

## POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

### **Članak 104.**

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

### **Članak 105.**

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

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglašiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

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.

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj radnika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka.

### **Članak 106.**

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža, sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 96. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

### **Članak 107.**

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 105. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

## PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

### **Članak 108.**

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

### **Članak 109.**

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.

### **Članak 110.**

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata.

## **11. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA**

### **OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE**

#### **Članak 111.**

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

Komisija ima četiri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane.

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

### **ROKOVI ZA TUMAČENJE**

#### **Članak 112.**

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

## **12. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**

#### **Članak 113.**

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

### **VREMENSKO VAŽENJE**

#### **Članak 114.**

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

## PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

### **Članak 115.**

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 kod 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.

## IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

### **Članak 116.**

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 117.**

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

### **Članak 118.**

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka njegova otkazivanja.

## TROŠKOVI

### **Članak 119.**

Troškove u vezi s primjenom ovoga Ugovora strane podmiruju solidarno.

## OBVEZA USKLAĐIVANJA

### **Članak 120.**

Muzeji su dužni svoje akte uskladiti s odredbama ovoga Ugovora u roku od 30 dana od dana njegova stupanja na snagu.

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

Članak 121.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 1. siječnja 2010. godine.

ISTARSKA ŽUPANIJA

POVIJESNI MUZEJ ISTRE  
– MUSEO STORICO DELL'  
ISTRIA

ETNOGRAFSKI  
MUZEJ ISTRE –  
MUSEO  
ETNOGRAFICO  
DELL'ISTRIA

župan

v. d. ravnateljja

ravnateljica

Ivan Jakovčić

Gracijano Kešac

Lidija Nikočević



SINDIKAT ISTRE I KVARNERA

Sindikalna podružnica PMI

Sindikalna podružnica EMI

sindikalna povjerenica

sindikalna povjerenica

Gordana Milaković

Mirjana Margetić



KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u PNI i ENI

registriran upisom u Knjigu evidencije kolektivnih  
ugovora pod rednim brojem 202,

dana 11. 01. 2010.

U Pazinu, 11. 01. 2010.

Odgovorna osoba

