

Muzej likovnih umjetnosti, Osijek, kojeg zastupa ravnateljica Leonilda Conti, mag.art. (u daljnjem tekstu: poslodavac),
Osječko-baranjska županija, koju zastupa župan dr.sc. Vladimir Šišljagić (u daljnjem tekstu: osnivač)
i
Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, kojeg zastupa glavna tajnica Ljubica Pilić, dipl. oec. (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su 31. ožujka 2015. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U MUZEJU LIKOVNIH UMJETNOSTI, OSIJEK

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

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

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

O zasnivanju radnog odnosa s radnicima izvan stvarnog broja izvršitelja određenog člankom 35. ovog Ugovora, poslodavac je dužan tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

Radnike s kojima se zasnjuje radni odnos bez suglasnosti osnivača financirat će Muzej iz vlastitih prihoda.

PROBNI RAD

Članak 4.

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

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je to manje od deset dana.

Članak 5.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 dana.

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

Članak 6.

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

Članak 7.

Ako posebnim propisima nije drukčije određeno, pripravnički staž utvrđen Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i načinu rada i sistematizaciji radnih mjesta u Muzeju likovnih umjetnosti, traje najviše do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski stručni ili sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

Članak 8.

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

Članak 9.

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

Članak 10.

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.

Članak 11.

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

3. RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 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.

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 sa sindikalnim povjerenikom.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 13.

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

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

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

4. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

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

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

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

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

DNEVNI ODMOR

Članak 15.

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

TJEDNI ODMOR

Članak 16.

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

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

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

GODIŠNJI ODMOR

Članak 17.

Radnik ima pravo, za svaku kalendarsku godinu, na plaćeni godišnji odmor u najmanjem trajanju od 4 tjedna.

Ovako utvrđenom trajanju godišnjeg odmora dodaju se još i dani godišnjeg odmora prema niže navedenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini:

1. s obzirom na složenost poslova
 - radnicima sa završenim preddiplomskim i diplomskim stručnim ili sveučilišnim studijem ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem 5 dana
 - radnicima SSS, VKV i KV 3 dana
 - radnicima NSS 2 dana
2. s obzirom na dužinu radnoga staža:
 - do 5 godina radnoga staža 1 dan
 - od 6 do 10 godina radnoga staža 2 dana
 - od 11 do 15 godina radnog staža 3 dana
 - od 16 do 20 godina radnog staža 4 dana
 - od 21 do 25 godina radnog staža 5 dana
 - od 26 do 30 godina radnog staža 6 dana
 - od 31 i više godina radnog staža 8 dana
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 (odnosno danu tjednog odmora), 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 i staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju i staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - invalidu 2 dana
5. prema doprinosu na radu
 - ako je tijekom godine dobitnik javne nagrade i priznanja 2 dana.

Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora za radnike koji koriste kolektivni godišnji odmor, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 17. ovog Ugovora, utvrdit će poslodavac posebnom odlukom.

Članak 19.

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

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

Članak 20.

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

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

Članak 21.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja slijedeće godine.

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

Radnici koji zbog mobilizacije u hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, ne iskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti nakon demobilizacije ili nakon prestanka radne obveze, tako da vrijeme korištenja ne iskorištenog godišnjeg odmora odredi poslodavac.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 22.

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

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

Članak 23.

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

Članak 24.

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

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

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

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

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

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 25.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno u trajanju do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|-----------------|
| • zaključivanje 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 1 put godišnje | 1 radni dan |
| • teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| • polaganje stručnog ispita 1. put | 10 radnih dana |
| • sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| • elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| • stručno usavršavanje | 10 radnih dana. |

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. ovoga članka, ali ne duže od 30 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 26.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Članak 27.

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

Ako okolnosti iz članka 25. ovog Ugovora nastupe 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 28.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 29.

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

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi do 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita na preddiplomskom i diplomskom stručnom ili sveučilišnom studiju ili integriranom stručnom ili sveučilišnom studiju do 10 dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima do 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) do 2 dana.

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

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

5. RADNI ODNOS STRANIH DRŽAVLJANA

Članak 30.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima RH.

6. PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 31.

Plaća za obavljeni rad radnika sastoji se od:

- osnovne plaće;
- stimulativnog dodatka, ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva;
- dodatka za rad u posebnim uvjetima.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 32.

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

Članak 33.

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

Sredstva za isplatu plaća u Muzeju osigurava osnivač.

Članak 34.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15 dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

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

Članak 35.

Nazivi radnih mjesta, potrebna stručna sprema za obavljanje poslova i radnih zadataka, stručna muzejska zvanja, kao i koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta određuju se kako slijedi:

Rb r.	Naziv radnog mjesta	Potrebna stručna sprema	Broj izvršitelja po sistematizaciji	Stvarni broj izvršitelja (popunjena radna mjesta)	Stručno muzejsko zvanje	Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta
1.	Ravnatelj	VSS	1	1	-	3,75
2.	Pomoćnik ravnatelja	VSS	1	1	-	2,50
3.	Muzejski savjetnik	VSS	1	1	muzejski savjetnik	2,75
4.	Viši kustos	VSS	2	2	viši kustos	2,49
5.	Kustos	VSS	2	1	kustos	2,30
6.	Muzejski pedagog	VSS	2	0	muzejski pedagog	2,30
7.	Dokumentarist	VSS	1	0	dokumentarist	2,30
8.	Informatičar	VSS	1	0	informatičar	2,30
9.	Restaurator	VSS	1	0	restaurator	2,30
10.	Tajnik	VSS	1	0	-	2,30
11.	Stručni suradnik za poslove marketinga, promidžbe i odnosa s javnošću	VSS	1	0	-	2,06
VŠS		0		-	1,64	
12.	Voditelj računovodstva	VSS	1	1	-	2,30
13.	Računovodstveni referent	VŠS	1	1	-	1,69
14.	Voditelj tehničke službe	SSS	1	1	muzejski tehničar	1,63
15.	Preparator	SSS	1	1	preparator	1,59
16.	Tehničar	SSS	2	2	muzejski tehničar	1,31
17.	Spremačica	SSS/KV	1	1	-	1,00

Članak 36.

Izvršitelji koji rade na poslovima iz članka 35. ovog Ugovora, a za čije su obavljanje propisana stručna muzejska zvanja, mogu napredovati u stručnom muzejskom zvanju ukoliko ispunjavaju uvjete propisane Zakonom o muzejima, Pravilnikom o uvjetima i načinu stjecanja stručnih zvanja u muzejskoj struci i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i načinu rada, te sistematizaciji radnih mjesta u Muzeju likovnih umjetnosti.

Ukoliko izvršitelji iz prethodnog stavka tijekom važenja ovog Ugovora steknu više stručno muzejsko zvanje od onog kojeg su imali u vrijeme njegovog stupanja na snagu, neće automatski biti raspoređeni na radno mjesto za koje je utvrđeno više muzejsko zvanje, već o istom, sukladno osiguranim sredstvima, pisanu odluku donosi ravnatelj, a uz prethodnu suglasnost osnivača.

Članak 37.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za znanstveni stupanj stečen prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju ("Narodne novine" broj 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 2/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14) i to:

- za znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%
 - za 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.

Je li znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, utvrđuje ravnatelj.

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 Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju ("Narodne novine" broj 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 2/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14).

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 radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Članak 38.

U djelatnostima kulture nema tajnosti plaća.

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

DODACI NA PLAĆU

Članak 39.

Osnovna plaća radnika uvećava se za sate ostvarene:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad u smjenama 10%

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 150%.

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

Članak 40.

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

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

Članak 41.

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

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

Odluku o isplati dodatka za ostvarene rezultate rada donosi poslodavac.

NAKNADA PLAĆE

Članak 42.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu 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;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

Prigodom isplata naknada plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 43.

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, s time da mjesečni iznos za puno radno vrijeme ne može biti manji od najnižeg iznosa naknade plaće koju utvrđuje Zavod za zdravstveno osiguranje uz suglasnost Vlade.

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

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

Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 42. ovog Ugovora utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

7. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 44.

Radnik ima pravo na regres za godišnji odmor.

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

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

Radnik ima pravo na dar u naravi.

Povodom Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

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

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

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

Članak 45.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. osigurava osnivač.

Članak 46.

Radnik ima pravo na pomoć jedanput godišnje u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. osigurava Muzej iz vlastitih prihoda.

Članak 47.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika;
 - smrti člana uže obitelji radnika u visini na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.
- Sredstva iz stavka 1. osigurava Muzej iz vlastitih prihoda.

Članak 48.

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

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

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

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

Članak 49.

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

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

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

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

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 50.

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

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

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

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

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

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka osigurava osnivač.

Članak 51.

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

Članak 52.

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

10 godina

15 godina

20 godina

25 godina

30 godina

35 godina

40 godina

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

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

Članak 53.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

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

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

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

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

8. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 54.

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

Članak 55.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

REDOVITI OTKAZ

Članak 56.

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

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

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

REDOVITI OTKAZ - OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

Članak 57.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja obveza iz radnog odnosa;
- 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 zaštite na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određenje zakonom ili drugim propisom;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Zbog počinjenih povreda obveza iz radnog odnosa utvrđenih u stavku 1. ovoga članka, poslodavac može radniku izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

IZVANREDNI OTKAZ

Članak 58.

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

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

OTKAZNI ROK

Članak 59.

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

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

Članak 60.

Stażem kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Osječko-baranjska županija.

SKRAĆENJE OTKAZNOG ROKA

Članak 61.

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

ZAJEDNIČKE ODREDBE ZA OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 62.

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

- poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu;
- za redoviti otkaz mogu otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok;
- za redoviti otkaz ugovora o radu poslodavac mora imati opravdani razlog, ne i radnik;
- poslodavac ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika, ako je dao poslovno/osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu;
- privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz;
- ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost ugovorena;
- prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na protupravno ponašanje i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka takvog ponašanja;
- prije redovitog i izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini;
- ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge važne činjenice, nastavak radnog odnosa radnika za poslodavca nije moguć (izvanredni otkaz), poslodavac i radnik nemaju obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka;
- ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji;
- otkaz mora imati pisani oblik;
- poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz;
- otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje;
- otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu;
- otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ako i tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

9. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 63.

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

Članak 64.

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

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

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

Članak 65.

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

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

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

Članak 66.

Poslodavac smije osobne podatke o radnicima 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 radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Članak 67.

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

Članak 68.

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

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 69.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 67. ovoga ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 70.

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

- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj;
- upotreba neprikladnih 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 radnici u odnosu na ponašanje svojih nadređenih ili podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 71.

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

Članak 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 radnim mjestu na kojem je do tada bio radio.

Članak 73.

Kada se tijekom radnikova radnoga vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditetu, profesionalnih i drugih bolesti, a 5 godina prije stjecanja prava na starosnu mirovinu, 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.

10. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 74.

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

Članak 75.

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.

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

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

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

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

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

Članak 76.

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

- 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 i 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 putem isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanje članarine na račun sindikata, a na temelju pristupnice člana sindikata.

Članak 77.

Bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti otkazati, 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 sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 78.

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

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.

11. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 79.

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

Članak 80.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

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

Članak 81.

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

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

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

Članak 82.

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

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

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

Članak 83.

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

Članak 84.

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

12. ŠTRAJK

Članak 85.

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

Članak 86.

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

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

Članak 87.

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

Članak 88.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije 10 dana prije početka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 89.

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

Članak 90.

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

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

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

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

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

Članak 94.

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

Članak 95.

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.

Predsjednika povjerenstva određuju članovi između sebe.

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 96.

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

13. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 97.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od tri godine, a primjenjivat će se od 1.travnja 2015. godine.

Članak 98.

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

Članak 99.

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 100.

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 101.

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

Članak 102.

Troškove u vezi s pripremom ovoga Ugovora strane podmiruju solidarno.

Članak 103.

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

Članak 104.

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

BROJ: 51/1-2015.

U Osijeku, 31. ožujka 2015. godine

ZA POSLODAVCA:

ZA OSNIVAČA:

ZA HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI:

Leonilda Conti, mag.art, v.r. dr.sc. Vladimir Šišljagić, župan, v.r.

Ljubica Pilić, dipl.oec.,
glavna tajnica, v.r.