GRAD RIJEKA, koji zastupa gradonačelnica Iva Rinčić, (u daljnjem tekstu: osnivač),
HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE IVANA pl. ZAJCA RIJEKA, koje zastupa mr.sc. Dubravka Vrgoč, intendantica,
GRADSKO KAZALIŠTE LUTAKA RIJEKA, koje zastupa ravnateljica Magdalena Lupi Alvir,
MUZEJ MODERNE I SUVREMENE UMJETNOSTI, koje zastupa ravnateljica Branka Benčić,
MUZEJ GRADA RIJEKE, koji zastupao ravnatelj Mladen Urem,
GRADSKA KNJIŽNICA RIJEKA, koju zastupa ravnatelj Niko Cvjetković, te
HRVATSKI KULTURNI DOM NA SUŠAKU, koji zastupa ravnatelj Edvin Liverić Bassani (u daljnjem tekstu: poslodavac)
i
HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, koji zastupa glavni tajnik Domagoj Rebić,
sklopili su dana 27. listopada 2026. godine, sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE GRADA RIJEKE

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Rijeka i koje su potpisnici ovoga Ugovora.

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac" u smislu ovoga Ugovora podrazumijevaju se sve ustanove kulture na području Grada Rijeke kojima je osnivač Grad Rijeka i koje su potpisnici ovoga Ugovora (u daljnjem tekstu: Ustanove kulture).

Pod pojmom "sindikat" u smislu ovoga Ugovora podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi i Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

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

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

2. RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa s radnicima tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

Osnivač je dužan pisano odgovoriti na zahtjev poslodavca za prethodnu suglasnost.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s radnikom poslodavac je dužan obavijestiti osnivača i radničko vijeće odnosno sindikalne povjerenike sa pravima i obvezama radničkoga vijeća.

Probni rad

Članak 4.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:
- do mjesec dana za poslove za koji je opći uvjet niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

Članak 5.

Za vrijeme probnog rada radnika, ocjenom "zadovoljava" ili "ne zadovoljava" ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana, a kojega imenuje intendant odnosno ravnatelj.

U stručnom timu iz stavka 2. ovoga članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.

Ako stručni tim ocijeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će intendantu odnosno ravnatelju prijedlog za prestanak radnog odnosa, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Članak 6.

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

Obrazloženje iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati obrazložene razloge iz kojih se može nedvojbeno zaključiti na koji način radnik nije zadovoljio na probnom radu.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi sedam dana.

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

Članak 7.

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

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje je opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

Članak 8.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:
- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži srednjoškolsko obrazovanje,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Članak 9.

Pripravniku pripada plaća u iznosu 85% osnovne plaće radnoga mjesta za koje se osposobljava za samostalni rad.

Članak 10.

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

Članak 11.

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

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

Poslodavac snosi troškove prvog polaganja stručnog ispita, dok troškove svih sljedećih polaganja snosi pripravnik.

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 drukčiji 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 da se savjetuje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Za kazališne umjetnike radno vrijeme se uređuje brojem termina u skladu s pravilima što ih uređuju strukovna udruženja. Pobliže obveze u svezi s radnim vremenom na pojedinim radnim mjestima kazališnih umjetnika i kolektivnih umjetničkih tijela uređuju se pravilnicima o radu Ustanova kulture.

Poslodavac je dužan organizirati i voditi evidenciju prisutnosti na radu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 13.

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

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti počevši od mjeseca rujna do zaključno mjeseca kolovoza, s time da preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike najmanje sedam dana prije nastanka obveze.

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

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati i duže od 48 sati tjedno ali ne duže od 56 sati tjedno ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u roku od 6 mjeseci, poslodavac je dužan obračunati i platiti kao prekovremene sate u obračunu prve sljedeće plaće.

4. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 14.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

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

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće.

Raspored stanke iz prethodnih stavaka ovoga članka odredit će se pravilnikom o radu Ustanova kulture.

Dnevni odmor

Članak 15.

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

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

Tjedni odmor

Članak 16.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 15. ovoga ugovora.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

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 1. i 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

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

Godišnji odmor

Članak 17.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna, dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:
   - radna mjesta za koje je opći uvjet VSS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij — 5 dana
   - radna mjesta za koje je opći uvjet VSS/VŠS odnosno odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij — 4 dana
   - radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij — 3 dana
   - radna mjesta za koje je opći uvjet SSS, VKV i KV — 2 dana
   - radna mjesta za koje je opći uvjet NSS, PKV — 1 dan
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
   - od 1 do 4 godine — 1 dan
   - od 5 do 9 godina — 2 dana
   - od 10 do 14 godina — 3 dana

- od 15 do 19 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 26 do 30 godina 6 dana
- iznad 30 godina 7 dana

3. s obzirom na radne uvjete:
   - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada 3 dana
   - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
   - roditelju djeteta s težim psihičkim ili fizičkim oštećenjima 3 dana
   - samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 3 dana
   - roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 dana
   - roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina 2 dana
   - osobi s invaliditetom 3 dana

5. prema doprinosu u radu:
   - ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje 2 dana.

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

Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 17. ovoga Ugovora, utvrdit će se pravilnikom o radu Ustanova kulture.

Članak 19.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 20.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 19. ovoga Ugovora, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestaje u toj kalendarskoj godini.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 1. alineje 2. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Naknada za neiskorišteni dio godišnjeg odmora

Članak 21.

Radnik kojemu prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 22.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, dani plaćenog dopusta, te subote i nedjelje ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 23.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca ili osobu koju poslodavac ovlasti u pravilu najmanje sedam a iznimno tri dana prije njegova korištenja.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust ili prijeke potrebe procesa rada, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 24.

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

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

Prekid godišnjeg odmora

Članak 25.

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

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

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

Troškovima iz stavka 3. 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.

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

Plaćeni dopust

Članak 26.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno u trajanju do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha i maćehe i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- smrti brata ili sestre supružnika, te djeda ili bake supružnika	1 radni dan

- selidbe 2 radna dana
- za svako darivanje krvi 2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put 10 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana.

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti 5 radnih dana za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima iz stavka 1. ovoga članka.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta za darivanje krvi odobrit će se po pisanom zahtjevu radnika darivatelja krvi i kada je to omogućeno procesom rada.

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 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 po drugim osnovama.

Stručno osposobljavanje

Članak 27.

Za vrijeme 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 28.

Odluku o plaćenom dopustu na temelju pisanog zahtjeva radnika donosi ravnatelj odnosno intendant.

Članak 29.

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

Ako okolnosti iz članka 26. stavka 1. alineje 3., 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada je radnik na godišnjem odmoru, radnik ima pravo na plaćeni dopust, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 30.

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 31.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, primjerice iz sljedećih razloga:
- učešća u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešća u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Članak 32.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 33.

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

Otkazni rokovi utvrđuju se u skladu sa Zakonom o radu.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu neprekidnog radnoga staža kod tog poslodavca.

Članak 34.

Stažom kod istog poslodavca smatra se staž ostvaren kod svih proračunskih korisnika Grada Rijeke, uključujući i staž ostvaren u upravnim tijelima Grada Rijeke.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 35.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog 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 propisima ili pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja, mobbinga,
- dokazane zloupotrebe korištenja bolovanja.

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

6. RADNI ODNOS STRANIH DRŽAVLJANA

Članak 36.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

7. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DODACI NA PLAĆU

Članak 37.

Plaća radnika za obavljeni rad sastoji se od osnovne plaće i dodataka na plaću.

Članak 38.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

Članak 39.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika u Ustanovama kulture jednaka je osnovici za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Rijeke.

Članak 40.

Radnik u Ustanovama kulture ima pravo na naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 100,00 eura neto mjesečno.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se na bankovni račun službenika zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik ne ostvaruje pravo na naknadu za prehranu u slučajevima korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog ili očinskog dopusta, kao i u slučaju privremene nesposobnosti za rad duže od 42 dana.

Članak 41.

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

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 38. ovoga Ugovora pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 42.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15-tog dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.

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

Članak 43.

Radnicima u Ustanovama kulture određuju se koeficijenti kako slijedi:

Ustanova u kulturi/naziv radnog mjesta	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT
GRADSKO KAZALIŠTE LUTAKA RIJEKA		
glumac lutkar prvak	VSS	2,65
glumac lutkar glavne uloge	VSS	2,40
voditelj pravnih i općih poslova	VSS	2,30
voditelj računovodstva	VSS	2,30
glumac lutkar naslovne uloge	VSS	2,10
voditelj promidžbe i marketinga	VSS	1,90

stručni suradnik	VSS	1,90
suradnik za komunikaciju i organizaciju programa	VSS	1,90
glumac lutkar srednje uloge	VSS	1,90
organizator kazališne i scenske tehnike i proizvodnje	VSS	1,90
kreator lutaka, slikar, tehnolog	VSS	1,90
glumac lutkar male uloge	VSS	1,80
suradnik za ekonomske poslove	VSS	1,80
inspicijent	SSS	1,50
majstor tona	SSS	1,40
majstor rasvjete	SSS	1,40
majstor pozornice	SSS	1,40
zamjenik majstora pozornice	SSS	1,40
majstor stolar	SSS	1,40
rekviziter kostimer	SSS	1,40
regulater tona i rasvjete	SSS	1,37
blagajnik	SSS	1,37

GRADSKA KNJIŽNICA RIJEKA		
knjižničarski savjetnik	VSS	3,10
viši knjižničar	VSS	2,50
voditelj za odnose s javnošću, marketing i projekte	VSS	2,30
voditelj pravnih i općih poslova	VSS	2,30
voditelj računovodstva	VSS	2,30
knjižničar	VSS	2,10
sistemski inženjer i stručnjak zaštite na radu I. stupnja	VSS	2,10
organizator programa	VSS	2,00
sistemski administrator	VŠS	1,80
knjigovođa	VŠS	1,80
viši knjižničarski suradnik	VŠS	1,80
knjižničarski suradnik	VŠS	1,70
voditelj održavanja	SSS	1,50
administrativni referent	SSS	1,50
knjigovođa blagajnik	SSS	1,50
viši knjižničar tehničar	SSS	1,50
knjižničarski tehničar	SSS	1,40
domar	SSS	1,30
spremač/čistač	NSS	1,27

MUZEJ GRADA RIJEKE		
muzejski savjetnik	VSS	3,10
muzejski savjetnik dokumentarist	VSS	3,10
muzejski savjetnik pedagog	VSS	3,10
viši kustos	VSS	2,50
viši kustos dokumentarist	VSS	2,50
viši kustos pedagog	VSS	2,50
voditelj pravnih i općih poslova	VSS	2,30
voditelj računovodstva	VSS	2,30
kustos	VSS	2,10
voditelj odnosa s javnošću	VSS	2,10
informatičar	VSS	2,10

knjižničar	VSS	2,10
muzejski vodič	VSS	1,90
tajnik	SSS	1,50
administrativni referent	SSS	1,50
viši muzejski tehničar	SSS	1,50
muzejski tehničar	SSS	1,40
domar	SSS	1,30
biljeter	SSS	1,30
recepcionar	SSS	1,30
čistač/spremač	NSS	1,27
čuvar	SSS	1,27

MUZEJ MODERNE I SUVREMENE UMJETNOSTI RIJEKA		
muzejski savjetnik	VSS	3,10
muzejski savjetnik dokumentarist	VSS	3,10
muzejski savjetnik pedagog	VSS	3,10
konzervator-restaurator savjetnik	VSS	3,10
viši kustos	VSS	2,50
viši kustos dokumentarist	VSS	2,50
viši kustos pedagog	VSS	2,50
viši kustos konzervator-restaurator	VSS	2,50
voditelj pravnih i općih poslova	VSS	2,30
voditelj računovodstva	VSS	2,30
kustos	VSS	2,10
konzervator-restaurator	VSS	2,10
voditelj odnosa s javnošću	VSS	2,10
stručni suradnik za opće poslove i programe	VSS	1,90
voditelj rezidencijalnog programa	VSS	1,90
viši muzejski tehničar	SSS	1,50
muzejski tehničar	SSS	1,40
domar	SSS	1,30
čuvar/recepcionar	SSS	1,30
spremač/čistač	NSS	1,27

HRVATSKI KULTURNI DOM NA SUŠAKU		
voditelj Galerije regulator	VSS	2,50
voditelj pravnih i općih poslova	VSS	2,30
voditelj računovodstva	VSS	2,30
koordinator programa	VSS	2,15
voditelj volonterskog programa	VSS	2,15
stručni suradnik za razvoj publike i odnose s javnošću	VSS	1,95
voditelj tehnike	SSS	1,60
scenski tehničar	SSS	1,40
tehničar za održavanje i rukovatelj sustava centralnog grijanja i hlađenja u ustanovi	SSS	1,40
scenski tehničar domar	SSS	1,40
blagajnik	SSS	1,30
recepcionar	NSS	1,27
spremač/čistač	NSS	1,27

HNK IVANA pl. ZAJCA RIJEKA		
šef dirigent	VSS	3,25
operna solistica / operni solist nacionalna prvakinja / nacionalni prvak	VSS	3,25
solistica / solist Baleta nacionalna prvakinja / nacionalni prvak	SSS	3,25
glumica / glumac nacionalna prvakinja / nacionalni prvak kazališta	VSS	3,25
poslovni ravnatelj	VSS	3,10
ravnatelj Opere	VSS	3,00
upravitelj tehnike	VSS	2,90
ravnatelj Hrvatske drame	VSS	2,80
ravnatelj Talijanske drame	VSS	2,80
ravnatelj Baleta	SSS	2,80
redatelj	VSS	2,65
dirigent	VSS	2,65
koncertni majstor	VSS	2,65
koreograf	SSS	2,65
operna solistica / operni solist prvakinja / prvak kazališta	VSS	2,65
glumica / glumac prvakinja / prvak kazališta	VSS	2,65
baletna solistica / baletni solist prvakinja / prvak kazališta	SSS	2,65
glavni dramaturg	VSS	2,50
zborovođa	VSS	2,40
baletni majstor	VSS	2,40
solistica / solist prvakinja / prvak Opere	VSS	2,40
glumica / glumac prvakinja / prvak Drame	VSS	2,40
solistica / solist prvakinja / prvak Baleta	SSS	2,40
upravitelj službe promidžbe, marketinga, odnosa s javnošću i prodaje	VŠS	2,30
upravitelj službe nabave i pravnih poslova	VSS	2,30
članovi orkestra prvi puhači; I. flauta s obvezom III. vođa dionice, I. flauta s obvezom III. i piccola, I. flauta s obvezom II., III., IV. i piccola, I. oboa s obvezom III. vođa dionice, I. oboa (engl. rog) s obvezom III., I. oboa s obvezom II., III., IV. i eng. roga, I. klarinet s obvezom III. vođa dionice, I. klarinet (bas klarinet) s obvezom III., I. klarinet s obvezom II., III., IV. i bas klarineta, I. fagot s obvezom III. vođa dionice, I. fagot (kontrafagot) s obvezom III., I. fagot s obvezom II., III., IV. i kontrafagota, I. rog s obvezom III. vođa dionice, I. rog s obvezom III., I. rog s obvezom II., III. i IV., I. truba s obvezom III. vođa dionice, I. truba s obvezom III., I. truba s obvezom II., III. i IV., I. trombon s obvezom III. vođa dionice, I. trombon s obvezom III., I. trombon s obvezom II., III., alt i bas trombona,	VSS	2,20

član orkestra - tuba	VSS	2,20
zamjenik koncertnog majstora	VSS	2,20
vođa dionica 2. violina, viola, violončela, kontrabasa	VSS	2,20
član orkestra harfa	VSS	2,20
član orkestra timpani	VSS	2,20
glumica / glumac glavne uloge	VSS	2,20
operna solistica / operni solist - glavne uloge	VSS	2,20
solistica / solist Baleta - glavne uloge	SSS	2,20
umjetnički voditelj scenske opreme, scenograf	VŠS	2,10
dizajner svijetla	SSS	2,10
umjetnički voditelj kostimske opreme i kostimograf	VŠS	2,10
dramaturg	VSS	2,10
voditelj riječkog kazališta mladih Kamov	VSS	2,10
dramaturg opere i baleta	VSS	2,10
član orkestra - rog III s obvezom rog I	VSS	2,10
voditelj računovodstvene službe	VŠS	2,10
voditelj službe za proračun	VSS	2,00
dizajner vizualnih komunikacija	VŠS	2,00
izvršni producent opernog i koncertnog programa 1	VSS	2,00
pravnik	VSS	2,00
glumica / glumac - sporedne uloge	VSS	2,00
operna solistica / operni solist - sporedne uloge	VSS	2,00
baletni pedagog	VSS	2,00
solistica / solist Baleta - sporedne uloge	SSS	2,00
voditelj poslova nabave	VSS	2,00
vođa udaraljki	VSS	2,00
voditelj orkestra	VSS	2,00
voditelj programa razvoja publike	VSS	1,95
stručni suradnik za međunarodno financiranje i programe	VSS	1,95
voditelj prodaje predstava	VŠS	1,90
voditelj marketinga	VŠS	1,90
voditelj promidžbe	VŠS	1,90
izvršni producent dramskog programa	VSS	1,90
zamjenik vođe dionica	VSS	1,90
I. violina	VSS	1,90
član orkestra - piccolo s obvezom 2. flaute	VSS	1,90
III. trombon	VSS	1,90
članovi orkestra - rog II s obvezom rog IV	VSS	1,90
izvršni producent Baleta	VSS	1,90
izvršni producent Talijanske Drame	VSS	1,90
korepetitor	VSS	1,90
korepetitor Opera - Balet	VSS	1,90
voditelj slikarne	VSS	1,90
informatičar	SSS	1,80
voditelj Ureda intendanta i koordinator vanjskih programa	VŠS	1,80
referent za proračun	VŠS	1,80
voditelj kazališnog arhiva	VSS	1,80
pjevačica / pjevač Opernog zbora - epizodistica / epizodist	VSS	1,80
voditelj scenskih službi	SSS	1,75
izvršni producent opernog i koncertnog programa 2	SSS	1,75

voditelj proizvodne tehnike	SSS	1,75
koordinator tehničke produkcije	SSS	1,75
plesni pedagog / Riječko kazalište mladih "Kamov"	SSS	1,75
referent zaštite na radu i zaštite od požara II	VSS	1,75
udaraljke	VSS	1,75
članovi orkestra drugi puhači; truba II, oboa II, klarinet II, trombon II, fagot II, flauta II	VSS	1,75
članovi orkestra tutti glazbenici; II. violina tutti, viola tutti, violončelo tutti, contrabas tutti	VSS	1,75
majstor slikar	VSS	1,75
kipar	VSS	1,75
glavni knjigovođa	SSS	1,65
baletna početnica / baletni početnik	SSS	1,65
inspicijent - šaptač	SSS	1,65
glumica / glumac početnica / početnik	VŠS	1,65
urednik kazališnih izdanja	VŠS	1,60
asistent scenografa	VŠS	1,60
asistent kostimografa	VŠS	1,60
pjevačica / pjevač Opernog zbora	SSS	1,60
inspicijent - maser	SSS	1,60
voditelj video službe	SSS	1,60
referent nabave	SSS	1,60
majstor tona - šef službe	SSS	1,60
majstor pozornice	SSS	1,60
šef transporta	SSS	1,60
majstor ženske krojačnice - šef službe	SSS	1,60
majstor muške krojačnice - šef službe	SSS	1,60
majstor stolar - šef službe	SSS	1,60
majstor rasvjete - šef službe	SSS	1,60
inspicijent	SSS	1,60
arhivar notnog materijala	SSS	1,55
projektni asistent	SSS	1,55
referent promidžbe	SSS	1,55
referent marketinga	SSS	1,55
referent prodaje i protokola	SSS	1,55
majstor maske - vlasuljar	SSS	1,55
majstor bravar - šef službe	SSS	1,55
majstor tapetar	SSS	1,55
šef kostimera	SSS	1,55
šef održavanja	SSS	1,55
šef rekvizite	SSS	1,55
organizator prodaje predstava	SSS	1,50

grafički tehničar	VŠS	1,50
knjigovođa osnovnih sredstava - glavni blagajnik	SSS	1,50
likvidator ulazne dokumentacije	SSS	1,50
knjigovođa II	SSS	1,50
referent za ljudske resurse	SSS	1,50
samostalni tehničar	SSS	1,50
slikar II	SSS	1,50
šaptač - upravljač titlovima	SSS	1,45
tajnik Opere	SSS	1,45
šaptač	SSS	1,40
blagajnik - prodavač	SSS	1,40
vatrogasac	SSS	1,40
video operater	SSS	1,40
modist - kitničar	SSS	1,40
kućni majstor - kotlovničar	SSS	1,40
tajnik Službe promidžbe, marketinga, odnosa s javnošću i prodaje - voditelj biljetera	SSS	1,40
administrator nabave	SSS	1,40
krojač	SSS	1,40
regulator rasvjete - električar scenske rasvjete	SSS	1,40
zamjenik šefa transporta - vozač	SSS	1,40
zamjenik majstora pozornice	SSS	1,40
stolar I	SSS	1,40
tonski tehničar	SSS	1,40
fotograf - snimatelj predstava - plakater	SSS	1,35
stolar II	SSS	1,35
kućni majstor I	SSS	1,35
tajnik Hrvatske drame	SSS	1,35
kućni majstor II	SSS	1,35
dostavljač - vozač	SSS	1,35
biljeter - garderobijer - domaćin	SSS	1,35
masker	SSS	1,35
frizer	SSS	1,35
kostimer	SSS	1,35
rekviziter	SSS	1,35
čistač - šef službe	SSS	1,35
dekorater I	SSS	1,35
skladištar kostima - kostimer	SSS	1,35
dekorater - tapetar	SSS	1,35
vozač	SSS	1,35
električar scenske rasvjete	SSS	1,35
skladištar dekora	SSS	1,35
tajnik Baleta	SSS	1,30
tajnik Talijanske drame	SSS	1,30
skladištar materijala	SSS	1,30
dekorater II	SSS	1,30
referent zaštite na radu i zaštite od požara I	SSS	1,30
portir - voditelj	SSS	1,30
poslužitelj orkestra	SSS	1,30
portir	SSS	1,30

transportni radnik	NSS	1,27
spremač/čistač	NSS	1,27
pralja	NSS	1,27

Radnik koji nakon stupanja na snagu ovog Ugovora ostvari više stručno zvanje sukladno rješenju ministarstva nadležnog za poslove kulture, a u skladu s odredbama Zakona o muzejima i Pravilnika o stručnim muzejskim zvanjima i drugim zvanjima u muzejskoj djelatnosti te uvjetima i načinu njihova stjecanja, Zakona o zaštiti i očuvanju kulturnih dobara i Pravilnika o stručnim zvanjima za obavljanje poslova na zaštiti i očuvanju kulturnih dobara te uvjetima i načinu njihova stjecanja, Zakona o knjižnicama i knjižničnoj djelatnosti i Pravilnika o uvjetima i načinu stjecanja stručnih zvanja u knjižničarskoj struci, bit će raspoređen na odgovarajuće radno mjesto u skladu s ostvarenim višim stručnim zvanjem, uz prethodnu pisanu obavijest prema osnivaču.

Pravo iz stavka 2. ovoga članka radnik ostvaruje s plaćom za mjesec siječanj godine koja slijedi iza godine u kojoj je stekao više stručno zvanje temeljem potpisanog ugovora o radu s poslodavcem.

Članak 44.

Za vrijeme obavljanja poslova voditeljstva, odnosno koordinacije u ustrojbenim jedinicama Ustanova kulture, sukladno unutarnjim aktima ustanove, osnovna plaća radnika uvećat će se za 5% za voditeljstva drugog reda, odnosno 10% za voditeljstva prvog reda.

Odluku o uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka za voditeljstva prvog i drugog reda donosi intendant odnosno ravnatelj uz suglasnost osnivača.

Radnik nema pravo na voditeljski dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako obavlja poslove radnog mjesta voditelja ili ako je raspoređen na odgovarajuće radno mjesto uz skladu s ostvarenim višim stručnim zvanjem iz članka 43 stavka 2. ovoga Ugovora.

Članak 45.

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom znanstvenom ili umjetničkom studiju osnovna plaća radnika za sate rada uvećat će se, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen ili je u vezi s djelatnošću poslodavca, kako slijedi:

- za akademski naziv sveučilišni specijalist (poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine) - 3%
- za akademski naziv magistar znanosti ili umjetnosti stečen prema ranije važećim propisima - 8%,
- za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti - 15%.

Ako je akademski stupanj iz stavka 1. ovoga članka postignut u inozemstvu radnik to dokazuje nostrificiranom diplomom.

Odluku o uvećanju plaće iz stavka 1. ovoga članka donosi intendant odnosno ravnatelj uz prethodnu suglasnost osnivača, a uvećanje plaće priznaje se od dana kada je osnivač dao suglasnost.

Članak 46.

U djelatnostima kulture nema tajnosti plaća.

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

Ostali dodaci na plaću

Članak 47.

Osnovna plaća radnika (bez dodatka za prehranu) uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:
- za rad noću - 50%
- za prekovremeni rad - 50%
- za rad nedjeljom - 50%
- za smjenski rad - 10%
- za dvokratni rad - 10%
- za obvezan rad izvan ustanove (bibliobus) - 10%
- za rad u posebnim uvjetima, što će ih u skladu sa zakonom o zaštiti na radu utvrditi ovlaštena pravna osoba- 10%.

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrsa i u druge neradne dane utvrđene zakonom, osnovna plaća radnika uvećava se za 150%.

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može u dogovoru s poslodavcem koristiti slobodne dane. Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada: sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Rad u smjenama podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Radom u drugoj smjeni smatra se rad od 14:00 do 22:00 sata, a noćnim radom od 22:00 do 06:00 sati.

Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni radnik ostvaruje samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni.

Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni, ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je onaj rad radnika koji radnik obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 minuta.

Dodatak na plaću za dvokratni rad pripada za onaj dan u kojem je radnik radio dvokratno.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim dodatka za rad u drugoj smjeni i dodatka za dvokratni rad.

Članak 48.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno odnosno iznad 48 sati tjedno u slučaju nejednakog radnog vremena, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Naknada plaće

Članak 49.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:
- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,

- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom.

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

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka obračunava se i isplaćuje u visini osnovne plaće iz članka 38. ovoga Ugovora.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku pripada naknada plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u vremenskom periodu od tri mjeseca prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 50.

Ako je zbog privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, službenik odsutan s rada do 42 dana, službenik ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini 95% osnovne plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio. Bolovanja na teret HZZO-a obračunavaju se sukladno pravilima HZZO-a.

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

8. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za korištenje privatnog glazbala

Članak 51.

Radniku koji za rad koristi privatno glazbalo pripada pravo na neoporezivu naknadu prema kriterijima utvrđenim posebnim pravilnikom poslodavca.

Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će sačiniti uz odgovarajuću primjenu kriterija iz Pravilnika o naknadama za upotrebu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnom materijalu za orkestralne instrumente u profesionalnim orkestrima i komornim ansamblima Hrvatske, što ga je donijela Hrvatska udruga orkestralnih i komornih umjetnika, ali u skladu s pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

Visina naknade koja je određena Pravilnikom o naknadama za upotrebu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnom materijalu za orkestralne instrumente u profesionalnim orkestrima i komornim ansamblima Hrvatske 1. siječnja tekuće godine vrijediti će za cijelu tekuću godinu.

Nabavka sredstava za rad baletnih umjetnika

Članak 52.

Baletnim umjetnicima poslodavac je dužan osigurati potrošni materijal sukladno Pravilniku o naknadama za potrošni materijal u profesionalnim baletnim ansamblima na području Republike Hrvatske.

Regres i naknada za Uskrs

Članak 53.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 300,00 eura neto.

Radnik koji ostvari pravo na korištenje godišnjeg odmora temeljem članka 19. ovoga Ugovora ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka

temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Isplata regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do 1. srpnja tekuće godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor temeljem članka 20. ovoga Ugovora (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Radnik u ustanovi kulture Grada Rijeke ima pravo na isplatu prigodne nagrade za uskršnje blagdane (tzv. Uskrsnice) u iznosu od najmanje 50,00 eura neto.

Uskrsnica se može uvećati ukoliko za isto budu osigurana sredstva u proračunu Grada, ali najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog za prigodne nagrade sukladno pozitivnim propisima.

Uskrsnica pripada radnicima koji su zaposleni u ustanovama kulture Grada Rijeke na dan Uskrsa po Gregorijanskom kalendaru, a isplatit će se najkasnije do 30. travnja tekuće godine.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 54.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini četiri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u Ustanovama kulture za prethodnu godinu.

Pomoći (potpore)

Članak 55.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice, jednom godišnje;
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini dvije osnovice, jednokratno
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini jedne osnovice, jednokratno
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini jedne osnovice, i to jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode, u visini jedne osnovice,
- za rođenje ili posvojenje djeteta, u visini jedne osnovice.
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, u visini jedne osnovice.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. alineje 2. i 3. ovoga članka, radnik može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i pojedino dijete, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo na pomoć iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

Ako su oba roditelja radnici Ustanova kulture, pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 6. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini osnovice od 802,97 eura bruto.

Članak 56.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini pet osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini tri osnovice i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije osnovice.

Osnovica iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje se u visini osnovice od 802,97 eura bruto.

Naknada plaće na službenom putu

Članak 57.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnica 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.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme od dva sata prije polijetanja zrakoplova sa zadnjeg aerodroma u RH i slijetanja zrakoplova.

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

Ako je radniku na službenom putu na teret poslodavca sukladno pozitivnim propisima osiguran jedan obrok, iznos dnevnice se umanjuje za 30% odnosno 60% ako su osigurana dva obroka. Ukoliko je osiguran puni pansion na teret poslodavca, radnik nema pravo na naknadu troška dnevnice.

Ostvareni neposredan rad na gostovanju smatra se kao rad proveden u ustanovi s tim da se vrijeme provedeno na putovanju do mjesta gostovanja i natrag ne smatra radom.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, za službena putovanja-gostovanja koja traju dulje od redovnog dnevnog radnog vremena, radno vrijeme će se obračunati kao redovan rad u ustanovi.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza., ali ne u iznosu većem od 200,00 eura mjesečno, osim ukoliko se stvarni trošak ne dokaže računom ili drugom ispravom ovjerenom od strane prijevoznika na ime i prezime radnika.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od 30% radnih dana u mjesecu nije u obvezi dolaska na posao odnosno isplatiti će se u razmjernom iznosu dana provedenih na poslu.

Ukoliko je radnik radio najmanje jedan dan, a pritom imao stvarni trošak mjesečne karte (dokaz račun za plaćenu kartu), refundira se cijeli iznos mjesečnog troška.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 59.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 0.27 eura po kilometru.

Jubilarna nagrada

Članak 60.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni radni staž kod poslodavca, ovisno o godinama neprekidnog radnog staža kako slijedi:
- za 10 godina neprekidnog rada, u visini 1 osnovice,
- za 15 godina neprekidnog rada, u visini 1,25 osnovice,
- za 20 godina neprekidnog rada, u visini 1,5 osnovice,
- za 25 godina neprekidnog rada, u visini 1,75 osnovice,
- za 30 godina neprekidnog rada, u visini 2 osnovice,
- za 35 godina neprekidnog rada, u visini 2,5 osnovice,
- za 40 godina neprekidnog rada, u visini 3 osnovice,
- za 45 godina neprekidnog rada, u visini 3,5 osnovice.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka iznosi 802,97 eura bruto.

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

Dar djeci

Članak 61.

Radnik-roditelj/posvojitelj ima pravo na isplatu prigodnog poklona povodom blagdana Svetog Nikole, za svako dijete do 15 godina života kao i ono koje u tekućoj godini navršava 15 godina života.

Poklon iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Pravo na poklon iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji koji su zaposleni u Ustanovi kulture na dan 06. prosinca tekuće godine (Dan sv. Nikole).

Prigodna nagrada

Članak 62.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu za Božićne blagdane u najmanjem iznosu 300,00 eura neto.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u mjesecu prosincu tekuće godine.

Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju radnici koji su zaposleni u Ustanovama kulture na dan 25. prosinca tekuće godine.

Osiguranje i pravo na sistematski pregled

Članak 63.

Za vrijeme rada, kao i u slobodnom vremenu, radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Svi radnici ustanova u kulturi do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 160,00 eura, odnosno u vrijednosti sukladno važećem temeljnom kolektivnom ugovoru za zaposlenike u javnim službama.

Utvrđivanje popisa radnika koji ostvaruju pravo na sistematski pregled iz stavka 2. ovoga članka te pokretanje postupka ugovaranja nabave usluge za ostvarivanje navedenog prava radnika, izvršit će se najkasnije do 01. ožujka tekuće kalendarske godine.

Naknada za izum i tehničko unaprjeđenje

Članak 64.

Radnik ima 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 u ostvarenom učinku 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 time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz stavka 1. ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor uz suglasnost osnivača.

9. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 65.

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

Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika

Članak 66.

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

U skladu s posebnim propisima poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik u obavljanju svojih poslova redovito dolazi u kontakt.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 67.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

Članak 68.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac odnosno ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju, a radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se na osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

Članak 69.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao ravnatelj odnosno intendant 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 takvog 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.

10. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 70.

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

Članak 71.

Intendant odnosno ravnatelj obvezuje se 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 ravnatelja odnosno intendanta ili drugog rukovoditelja na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 72.

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 koji će štetiti djelotvornosti rada, ugledu i poslovanju ustanova u kulturi.

Članak 73.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca i intendanta, odnosno ravnatelja o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 74.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ili predstavnika u ustanovama kulture ne smiju se sprječavati ili ometati ako djeluju u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 75.

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

Članak 76.

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

Članak 77.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 78.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u Ustanovi kulture, sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti Sindikata, ne može se otkazati ugovor o radu niti ga se može premjestiti na druge poslove u okviru iste ustanove bez njegove suglasnosti.

Članak 79.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika i donošenja organizacijskih promjena ili promjena u pravilnicima kojima se uređuje status i položaj radnika, intendant odnosno ravnatelj mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- donošenju pravilnika o radu,
- rasporedu radnog vremena,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te drugim mjerama i odlukama koje utječu na materijalni položaj radnika.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od osam dana od dostave odluke iz stavka 2. ovoga članka intendantu odnosno ravnatelju uputiti primjedbe.

Intendant odnosno ravnatelj dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 80.

Intendant odnosno ravnatelj dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz službe, odnosno rada te o zauzetom stajalištu izvijestiti sindikat u roku od 15 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva.

Intendant odnosno ravnatelj dužan je u najkraćem mogućem roku, na njegov zahtjev primiti na razgovor sindikalnog povjerenika i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenih.

Članak 81.

Intendant odnosno ravnatelj dužan je bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,

- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi i drugih davanja, preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova sindikata (pristupnica i sl.).

11. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 82.

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 83.

Postupak mirenja provodi osoba koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede (miritelj).

Članak 84.

Ako se stranke u sporu ne dogovore drukčije, mirenje se mora dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

Članak 85.

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

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

Članak 86.

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

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

12. ŠTRAJK

Članak 87.

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

Članak 88.

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 89.

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

Članak 90.

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 osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Štrajk solidarnosti ne smije započeti prije isteka tri dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira, uz prethodnu najavu poslodavcu od najmanje tri dana.

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima.

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

Članak 93.

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 94.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 91. i 92. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 95.

Sudioniku štrajka mogu se smanjiti plaća i dodaci na plaću razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 96.

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 97.

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 člana, dok trećeg člana (predsjednika povjerenstva) imenuju zajednički.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika povjerenstva.

Tumačenja povjerenstva obvezna su za ugovorne strane.

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

Članak 98.

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 ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 99.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od četiri godine.

Članak 100.

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 101.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

Inicijativa iz stavka 1. ovoga članka 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 102.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

Članak 103.

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

Članak 104.

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

Članak 105.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 11 istovjetnih primjeraka, po jedan primjerak za svakog potpisnika ovoga Ugovora, dok se dva primjerka dostavljaju na evidenciju upravnom tijelu Primorsko-goranske županije u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na poslove rada.

Članak 106.

Ovaj Ugovor stupa na snagu s danom potpisa ugovornih strana i primjenjuje se od 1. listopada 2026. godine, te će biti objavljen u „Službenim novinama Grada Rijeke".

Iznimno od stavka 1. ovog članka, Grad Rijeka obvezuje se razliku iznosa prehrane od 46,91 eura isplatiti za mjesece srpanj, kolovoz i rujan 2026. godine, primjenjujući kriterije iz članka 40.

KLASA: 611-01/26-01/65
URBROJ: 2170-1-08-00-26-4
Rijeka, 27.10.2026.

GRAD RIJEKA
Gradonačelnica
Iva Rinčić

HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI
Glavni tajnik
Domagoj Rebić

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE
IVANA PL. ZAJCA RIJEKA
Intendant
Mr.sc. Dubravka Vrgoč

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE
Ivana pl. Zajca
RIJEKA

GRADSKO KAZALIŠTE LUTAKA
RIJEKA
Ravnateljica
Magdalena Lupi Alvir

MUZEJ MODERNE I SUVREMENE
UMJETNOSTI
Ravnateljica
Branka Benčić

p.o. N. Fiamenghi

MUZEJ GRADA RIJEKE
Ravnatelj
Mladen Urem

GRADSKA KNJIŽNICA RIJEKA
Ravnatelj
Niko Cvjetković

GRADSKA KNJIŽNICA RIJEKA

HRVATSKI KULTURNI DOM
NA SUŠAKU
Ravnatelj
Edvin Liverić Bassani

Hrvatski kulturni dom
na Sušaku
Strossmayerova 1
Rijeka