

Gradonačelnik Grada Dubrovnika, prema ovlastima ustanova kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Dubrovnik (u dalnjem tekstu: poslodavci)

i

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi (u dalnjem tekstu: sindikat)

sklopili su, dana 12. studenog 2012.

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE GRADA DUBROVNIKA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Dubrovnika (u dalnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada zaposlenika u ustanovama kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Dubrovnik (u dalnjem tekstu: ustanove kulture).

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac", u smislu ovoga ugovora, podrazumijevaju se sve ustanove kulture na području Grada Dubrovnika kojima je osnivač i vlasnik Grad Dubrovnik.

Pod pojmom "sindikat", u smislu ovoga ugovora, podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi ili, na temelju njihove odluke, ovlaštena sindikalna podružnica.

Pod pojmom "zaposlenik", u smislu ovoga ugovora, podrazumijevaju se osobe zaposlene u ustanovama kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Dubrovnik, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i zaposleni koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

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

Ovaj Ugovor primjenjuje se za sve zaposlenike u ustanovama kulture Grada Dubrovnika kojima je osnivač Grad Dubrovnik.

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se na članove sindikata uvijek, osim ako je zakonom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na zaposlenike iz članka 1. ovoga ugovora, pravilnicima o radu poslodavca, sporazumom sklopljenim između zaposleničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu za zaposlenike nešto riješeno povoljnije.



Članak 4.

Ako, zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja ovoga ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi ovoga ugovora izvršavati ili bi joj to bilo iznimno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu ovoga ugovora.

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA PROBNI RAD

Članak 5.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

Probni rad zaposlenika sa statusom kazališnih umjetnika, neovisno o stručnoj spremi zaposlenika, može se ugovoriti u trajanju do šest mjeseci.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 6.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku uz otkazni rok od 7 dana.

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

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD PRIPRAVNICI

Članak 7.

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

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

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 8.

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

- do šest mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do devet mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 9.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.
Plaća pripravnika se utvrđuje u iznosu od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

STRUČNI ISPIT

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.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom ili drugim propisom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuje se pravilnikom o radu.

PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU PRIPRAVNIKA

Članak 11.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit, poslodavac mu redovito otkazuje ugovor o radu.

STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 12.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, posebnim zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjeseta iz članka 46. ovoga ugovora, poslodavac može osobu koja je završila odgovarajuće školovanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, te s njom sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Razdoblje stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjeseta iz članka 46. ovoga ugovora.

RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 13.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Pravilnikom o radu ustanova sama utvrđuje raspored dnevne i tjedne radne satnice, kao i preraspodjelu radnog vremena u okviru rada u tijeku jedne godine.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 14.

Na poslovima na kojima se, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, zaposlenika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na zaposlenikovo zdravje i radnu sposobnost.

ODMORI I DOPUSTI STANKA

Članak 15.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

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

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

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

DNEVNI ODMOR

Članak 16.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, zaposlenik ima pravo na dnevni odmor, od najmanje, 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 17.

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

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

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

Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Zaposleniku se, u svakom slučaju, treba osigurati za svaki radni tjedan korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:

- | | |
|---------------------|--------|
| – zaposlenicima VSS | 5 dana |
| – zaposlenicima VŠS | 4 dana |
| – zaposlenicima SSS | 3 dana |
| – zaposlenicima NSS | 2 dan |

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|----------------------------------|-------|
| – od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dan |
|----------------------------------|-------|

- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
 - od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
 - od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
 - od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
 - od 35 i više godina radnog staža 8 dana
3. s obzirom na radne uvjete:
- rad na poslovima s otežanim ili posebnim radnim uvjetima 2 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenima zakonom 1 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnjim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju malodobnjog djeteta 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 3 dana
5. prema doprinosu na radu:
- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovoga članka, a najduže do 30 radnih dana.

Članak 19.

Trajanje godišnjeg odmora za zaposlenike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 18. ovoga ugovora, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

Članak 20.

Slijepi zaposlenici i zaposlenici donatori organa imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz članka 18. ovoga ugovora.

DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR

Članak 21.

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

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

GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOGA GODIŠNJEG ODMORA

Članak 22.

Zaposlenik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

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

Zaposlenici koji zbog vršenja dužnosti građana u obrani nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti u cijelosti u sljedećoj kalendarскоj godini, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje poslodavac.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 23.

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

ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

Članak 24.

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

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

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

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

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

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

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

IZNIMKA OD PRAVA NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Članak 25.

Iznimno od odredbe članka 59 Zakona o radu, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 26.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše 20 radnih dana u jednoj kalendarскоj godini, u sljedećim slučajevima:

– zaključivanje braka	5 radnih dana
– rođenje djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, roditelja, očuha, mačehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
– smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	3 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
– kao dobrovoljni davatelj krvi za svako dobrovoljno davanje	2 radna dana
– teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja izvan mesta stanovanja	3 radna dana

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

Zaposlenik 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.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a, u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Članak 27.

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

Članak 28.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnost iz članka 26. ovoga ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim za smrtni slučaj i dobrovoljno davanje krvi.

Članak 29.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 30.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 31.

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

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana zaposlenik ostvari pravo na produženo osiguranje, poslodavac će mu nadoknaditi troškove toga osiguranja.

PRESTANAK UGOVORA O RADU OTKAZNI ROKOVII I OTPREMNINA

Članak 32.

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

Zaposlenik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuju se, najkasnije, 15 dana nakon prestanka radnoga odnosa.

STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

Članak 33.

Stažom kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove, i to samo pod uvjetom da je osnivač tih ustanova Grad Dubrovnik.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA I IZVANREDNI OTKAZ

Članak 34.

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

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

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenima člankom 108. Zakona o radu.

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VRIJEME U NEPREKINUTOM TRAJANJU DUŽEM OD TRI GODINE

Članak 35.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim zaposlenikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od propisanog člankom 10. stavkom 2. Zakona o radu, u slučaju ponavljanja potrebe zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme sa stranim državljaninom.

PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 36.

Plaća za obavljeni rad zaposlenika u ustanovama kulture sastoji se od:

- osnovne plaće;

- stimulativnog dodatka, ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 37.

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

Članak 38.

Za odobreni broj zaposlenika kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Dubrovnika osnovica za izračun osnovne mjesecne plaće u jednakom je iznosu koji gradonačelnik Grada Dubrovnika utvrdi za službenike i namještenike u upravnim odjelima i službama Grada Dubrovnika.

U slučaju izmjene osnovice za izračun plaća službenika i namještenika u odjelima i službama Grada Dubrovnika, za isti će se postotak i s istim datumom primjene izmjeniti osnovica za izračun plaća zaposlenih u ustanovama kulture Grada Dubrovnika.

Članak 39.

Zaposleniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od prvog dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanja prava.

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

Članak 40.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje na način da ne smije proći više od 30 dana od isplate prethodne plaće.

Prigodom isplate plaće poslodavac će zaposleniku uručiti pisani izračun plaće.

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

Članak 41.

Zaposlenik prima plaću i druga primanja preko tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

Banku iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik može promijeniti jedanput godišnje.

Prije promjene banke iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik je dužan pribaviti i predati suglasnost banke u kojoj je imao otvoren tekući račun.

Članak 42.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjeseta zaposlenika u ustanovama kulture određuju se kako slijedi:

RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
Radno mjesto I. VRSTE - VSS	
Šef dirigent simfonijskog orkestra	3,27
Koncert majstor simfonijskog orkestra	2,97
koncert majstor	2,97
redatelj i glumac prvak	2,97

voditelj posebnih programa DLJ	2,97
voditelj promidžbe i marketinga u DLJ	2,97
voditelj tehničkog odjela	2,97
voditelj plana i analize	2,97
vođa čela	2,82
prvi puhači	2,82
muzejski savjetnik	2,82
knjižničarski savjetnik	2,82
dirigent	2,82
vođa dionica	2,67
harfa	2,67
timpani	2,67
dramski glumac I. grupe (prije: glumac glavnih uloga)	2,67
viši kustos	2,53
viši knjižničar	2,53
zamjenik koncert majstora	2,53
treći puhači	2,53
umjetnički direktor	2,53
zamjenik vođe čela	2,38
nadzornik orkestra	2,38
vođa udaraljki	2,38
dramski glumac II. grupe (prije: glumac glavnih i srednjih uloga)	2,38
dramaturg	2,38
redatelj	2,38
scenograf	2,38
kostimograf	2,38
skladatelj	2,38
drugi puhači	2,23
četvrti rog	2,23
zamjenik vođe dionica	2,23
prve violine	2,23
dramski glumac III. grupe (prije: glumac srednjih uloga)	2,23
šef računovodstva	2,23
tajnik ustanove	2,23
šef tehnike u kazalištu	2,23
stručni suradnik u uredu ravnatelja	2,23
stručni suradnik za prodaju	2,23
diplomirani knjižničar	2,08
kustos	2,08
konzervator	2,08
muzejski pedagog	2,08
voditelj ureda ravnatelja DLJ i KMD	2,08
restaurator	2,08
slikar	2,08



tuti	2,08
udaraljke	2,08
dramski glumac	2,08
suradnik za odnose s javnošću	2,08
zamjenik ravnatelja Lindža	2,08
ostali zaposlenici VSS	2,08
Radno mjesto II. VRSTE - VŠS	
plesni voditelj u Lindžu	1,93
šef računovodstva	1,78
tajnik ustanove	1,78
voditelj tona, rasvjete	1,78
viši muzejski tehničar	1,78
knjižničar	1,78
viši preparator	1,78
inspicijent	1,78
korepetitor u Lindžu	1,78
ostali zaposlenici VŠS	1,78
majstor tona, rasvjete	1,71
majstor tehnike	1,71
majstor vlasuljar	1,71
majstor pozornice	1,71
majstor rekvizita	1,71
majstor šminke	1,71
šaptač	1,71
majstor garderobijer - krojač u Lindžu	1,71
glazbenik u Lindžu	1,71
Radno mjesto III. VRSTE - SSS	
muzejski tehničar	1,63
pomoći knjižničar	1,63
preparator	1,63
fotograf	1,63
tehničar tona i rasvjete	1,63
rekviziter	1,63
arhivist	1,63
vlasuljar	1,63
krojač-šminker	1,63
vatrogasac	1,63
knjigovođa	1,63
administrativni tajnik	1,63
računovodstveni referent	1,63
voditelj transporta	1,63
voditelj radionica	1,63
glazbenik u Lindžu	1,63

garderobijer-krojač	1,63
poslovni tajnik u Kinematografima	1,63
glavni blagajnik u Kinematografima	1,63
postolar, stolar, blagajnik, kontist, likvidator, domar, kućni meštar, pomoći radnik u stolarskoj i scenskoj radionici	1,49
kinooperater i blag. pogona u Kinematog.	1,49
domaćica biljeterka	1,34
ostali zaposlenici (SSS)	1,19-1,63
Radno mjesto IV. VRSTE - NSS	
niži preparator, manipulant, pozornički radnik, pomoći kinooperater, vratar-čistač, otpremač, garderobijer, čuvar, čistačica-biljeter, čistačica-čuvar, spremaćica-pom.garderobe, ostali zaposlenici NSS	1,19
čistačica	1,04

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 123/03, 198/03, 105/04, 174/04 i 46/07).

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

Članak 43.

Za obavljanje poslova voditeljstva pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 43. ovog ugovora uvećat će se kako slijedi:

- voditeljima znanstvene i narodne knjižnice 20%
- voditeljima muzeja 15%
- plesnom voditelju, glazbenom voditelju i voditelju pjevanja u FA Lindu 15%
- voditeljima odjela i ogranaka 10%

Primjenom gornjeg povećanja ukupni koeficijent voditelja ne može biti veći od 2,97.

Članak 44.

Za postignuti akademski stupanj, ako je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 42. ovoga ugovora uvećat će se kako slijedi:

- za postignuti akademski stupanj magistra znanosti/umjetnosti koji je stečen prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju 10%;
- za postignuti akademski stupanj doktora znanosti/umjetnosti 15%.

U ostvarivanju prava iz stavka 1. podstavka 3. ovoga članka, akademski stupanj doktora znanosti koji je zaposlenik stekao prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, izjednačen je s akademskim stupnjem doktora znanosti/umjetnosti utvrđenim Zakonom o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (Narodne novine 107/07).

Članak 45.

Za neprekidni radni staž ostvaren u ustanovama kulture koeficijent zaposlenika određen člankom 42. ovoga ugovora uvećat će se kako slijedi:

- | | |
|---------------------------------|------|
| – za navršenih 20 do 29 godina | 4%; |
| – za navršenih 30 do 34 godine | 8%; |
| – za navršenih 35 i više godina | 10%. |

Neprekidnim radnim stažom kod istog poslodavca smatra se radni staž proveden kod poslodavca u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 46.

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

DODACI NA PLAĆE

Članak 47.

Osnovna plaća zaposlenika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- | | |
|--|-------|
| – za rad noću (od 22:00 – 06:00 sati) | 40%; |
| – za prekovremeni rad | 50%; |
| – za rad nedjeljom | 35%; |
| – za rad subotom | 25%; |
| – za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom | 100%; |
| – za rad u smjenama | 5% |
| – za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu | 10%; |
| – za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata | 10%. |

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

Noćnim radom se ne smatra radno vrijeme od 22:00 – 23:00 sata ako je potrebno za završetak generalnih pokusa i izvršavanje programa u okviru redovne djelatnosti poslodavca.

Članak 48.

Prekovremenim se radom priznaju samo sati zaposlenikova rada ostvareni za više od 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje zaposlenika.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac, a u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada te godišnjim zaduženjem i strukturon radnog vremena zaposlenika, uz obvezu da se o tome savjetuje sa zaposleničkim vijećem.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovoga članka tijekom godine ne može biti prosječno dulje od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno, a ukoliko zaposlenik dostavi pisani izjavu poslodavcu s pristankom na takav rad, u tom slučaju rad može trajati do 56 sati tjedno. Ukoliko pojedina ustanova posluje sezonski, preraspodijeljeno tjedno

radno vrijeme može trajati do 60 sati tjedno, ali samo pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 49.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada zaposleniku se može isplatiti nagrada jedanput godišnje i to samo u slučaju da su za to predviđena sredstva u gradskom proračunu.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj ustanove uz prethodnu suglasnost Grada Dubrovnika.

Za natprosječne rezultate rada može biti nagrađeno najviše 10% zaposlenika.

NAKNADA PLAĆE

Članak 50.

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

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

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

Članak 51.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 70% od njegove osnovne plaće.

Ako je zaposlenik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos zaposlenikove plaće isplaćen u zadnja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNIH GLAZBENIH INSTRUMENATA

Članak 52.

Zaposleniku koji za rad koristi privatno glazbalo pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenima posebnim pravilnikom poslodavca, te se naknada za korištenje privatnog glazbala neće isplaćivati u ukupnom godišnjem iznosu većem od onog koji je predviđen gradskim proračunom za tu kalendarsku godinu odnosno financijskim planom ustanove.

REGRES

Članak 53.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu koji se isplaćuje službenicima i namještencima u upravnim odjelima i službama grada Dubrovnika.

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

Zaposlenik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Odredbe ovog članka primjenjivati će se pod uvjetom da su sredstva za to pravo osigurana u gradskom proračunu ili u financijskom planu poslodavca.

OTPREMNINA

Članak 54.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Članak 55.

Prigodom odlaska u mirovinu, zaposlenicima koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

POMOĆ

Članak 56.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|---|--|
| - smrti zaposlenika | 3 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca |
| - smrti supružnika, djeteta ili roditelja | 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca |

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi i u slučaju:

- | | |
|-------------------------------|--|
| - nastanka teške invalidnosti | 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca |
|-------------------------------|--|

- | | |
|------------------------------|--|
| - bolovanja dužeg od 90 dana | 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca |
|------------------------------|--|

- | | |
|--|--|
| - nastanka teške invalidnosti djece i supružnika zaposlenika | 1 prosječna mjesečna neto plaće isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca |
|--|--|

- | | |
|--|---|
| - potpore djeci zaposlenika poginulog u Domovinskom ratu | 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u |
|--|---|

gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca

- | | |
|---|---|
| - radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu | do 1 prosječne mjesecne neto plaće isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca |
|---|---|

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 57.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevница, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Zaposleniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevница, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Ukoliko je zaposleniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, na službenom putu će mu se isplatiti 50 posto iznosa dnevnice.

Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu, nema naknadu hotelskog računa za spavanje.

Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije itd.).

Zaposlenik upućen na školovanje, edukaciju, seminar i slično od strane poslodavca, ima pravo na dnevnicu i ostala prava prema odredbama ovoga članka za cijelo vrijeme školovanja.

Zaposleniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja, u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Zaposlenik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a na punu dnevnicu ukoliko putovanje traje između 12 i 24 sata.

Ukoliko zaposlenik koristi svoje privatno prijevozno sredstvo koje ga korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

TERENSKI DODATAK

Članak 58.

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

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku 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 zaposleniku isplaćuje, najkasnije posljedni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 59.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim, odnosno gradskim prometom.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesecne pokazne karte.

Zaposlenici koji stanuju izvan mjesta rada, a prometna društva ne izdaju mjesecne pokazne karte, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene autobusne karte uvećane za cijenu pokazne karte u gradskom prometu u mjestu rada.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 60.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

OSIGURANJE

Članak 61.

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 62.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod poslodavca za navršenih:

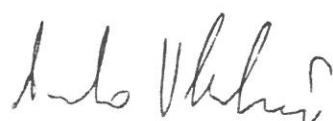
5 godina	1,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
10 godina	1,25 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
15 godina	1,50 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
20 godina	1,75 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
25 godina	2,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
30 godina	2,50 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
35 godina	3,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
40 godina	4,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je prosječna neto plaća isplaćena po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca.

Radom kod poslodavca smatra se neprekidni rad kod poslodavca u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove.

Zaposleniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka prvog narednog mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine.

Iznimno, ako zaposleniku prestaje rad u ustanovi u kulturi, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatit slijedeći mjesec po prestanku rada.



DAR ZA DJECU

Članak 63.

U prigodi Dana Svetog Nikole zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako djete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

DODATAK ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

Članak 64.

Zaposlenicima pripada pravo na jednokratni dodatak - božićnicu u istom iznosu koji se odlukom gradonačelnika isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim odjelima i službama Grada Dubrovnika.

DAR U NARAVI

Članak 65.

Zaposlenicima će se dati dar u naravi u istom iznosu koji gradonačelnik odnosno gradsko vijeće odredi za službenike i namještenike u upravnim odjelima i službama Grada Dubrovnika.

NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 66.

Zaposlenicima pripada naknada za izume i tehničko unapređenje.
Posebnim ugovorom zaključenim između zaposlenika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1 ovog članka.

Članak 67.

Grad Dubrovnik se obvezuje jedan put godišnje organizirati i snositi troškove sistematskog liječničkog pregleda za sve zaposlene u ustanovama kulture Grada Dubrovnika, a sve pod uvjetom da su za to osigurana sredstva u gradskom proračunu.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 68.

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

Članak 69.

Kada se tijekom zaposlenikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općega zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu pet godina staža ili godina života, poslodavac mu može osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, rad na

jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 70.

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

Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, uključujući njegovo ospozobljavanje 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 71.

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

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

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

Članak 72.

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

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

Članak 73.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika 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 74.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uz nemiravanju ili spolnom uz nemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 75.

Uz nemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovanu nekim od temelja iz članka 73. ovoga ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 76.

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

Članak 77.

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

3. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

OBAVIEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA

Članak 78.

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

PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA

Članak 79.

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

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

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

Poslodavac je dužan, u pisanim oblicima, odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

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

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

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

Sindikalni predstavnik dužan je predstaviti se poslodavcu odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

Članak 80.

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

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

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

UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

Članak 81.

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

- prostoriju za sindikalni rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglašnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, prema odluci sindikata;
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika;
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

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

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

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 82.

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

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

- prema broju članova sindikata - ako je u ustanovi izabrano zaposleničko vijeće;
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - ako zaposleničko vijeće nije izabrano.

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

ZAMJENA ZAPOSLENIČKIH VIJEĆA SINDIKATOM

Članak 83.

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

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

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti zaposleničkog vijeća u dijelu tih ovlasti može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pisanim oblicima, određenu ovlast zaposleničkog vijeća.

Kada zamjenjuju zaposleničko 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 zaposleničko vijeće.

PRAVA I OVLASTI ZAPOSLENIČKOG VIJEĆA KOJA PREUZIMA SINDIKAT

Članak 84.

Kad sindikat zamjenjuje zaposleničko vijeće on ima sva njegova prava i obveze propisane Zakonom o radu.

STRUČNO SAVJETOVANJE

Članak 85.

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

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

POVRATAK NA RAD

Članak 86.

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

O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovoga članka treba obavijestiti poslodavca u roku od 8 dana od prestanka funkcije.

ZAPOSLENIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 87.

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

4. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

MIRENJE

Članak 88.

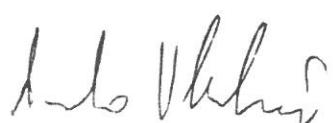
Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem mora se provesti postupak mirenja.

Članak 89.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

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

Ako se o trećem članu obje strane ne usuglase, zatražit će da ga imenuje – predsjednik Županijskog suda u Dubrovniku ili osoba koju on za to ovlasti.



ROKOVI MIRENJA

Članak 90.

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

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od predsjednika Županijskog suda u Dubrovniku ili osobe koju on ovlasti zatražit će se 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.

PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

Članak 91.

Ugovorne strane mogu prihvati ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvoga 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 prihvatile.

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

ARBITRAŽA

Članak 92.

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

POSREDOVANJE

Članak 93.

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

5. ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 94.

Za vrijeme važenja ovoga ugovora sindikati neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

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

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

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 95.

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

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

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

ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

Članak 96.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 97.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije 3 dana prije početka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 98.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

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

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

OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 99.

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

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

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

POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

Članak 100.

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

Članak 101.

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

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

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

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

Članak 102.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 90. ovoga ugovora.

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

Članak 103.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 101. ovog ugovora do isteka trećeg dana od izbora trećeg člana arbitražnog vijeća, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

Članak 104.

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

Članak 105.

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

6. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 106.

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

Komisija ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri.

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

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane.

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

Članak 107.

Komisija će, jednom u šest mjeseci, a prema potrebi i ranije, izvjestiti ugovorne strane o provedbi i primjeni ovoga ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, a u cilju uočavanja i rješavanja eventualnih zapreka u ostvarivanju prava zaposlenika utvrđenih ovim ugovorom.

Ugovorne su strane sporazumne da će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja ovoga ugovora, odnosno neprimjene pojedinih njegovih odredaba, radi preveniranja mogućih pokretanja sudske sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 108.

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

7. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

VREMENSKO VAŽENJE

Članak 109.

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine.

PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

Članak 110.

Strane potpisnice obvezuju se da će ovaj ugovor primjenjivati 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 veoma otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegovu izmjenu.

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 111.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovom ugovoru.

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 112.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

Članak 113.

Pregovore o obnovi ovoga ugovora strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

TROŠKOVI

Članak 114.

Troškove u vezi s izradom ovoga ugovora strane podmiruju u jednakim dijelovima.

OBVEZA USKLAĐIVANJA

Članak 115.

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

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

Članak 116.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih osoba ugovornih strana i bit će objavljen na oglasnim pločama Grada Dubrovnika i ustanova u kulturi.

KLASA: 612-01/11-01/48

URBROJ: 211701-01-12-11

Dubrovnik, 12.11.2012.

 ZA POSLODAVCE

GRADONAČELNIK GRADA DUBROVNIKA
Andro Vlahušić, dr.med.



ZA HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI
GLAVNA TAJNICA
Ljubica Pilić, dipl. oecc.

