



REPUBLIKA HRVATSKA
DUBROVAČKO-NERETVANSKA ŽUPANIJA
GRAD DUBROVNIK

Gradonačelnik

KLASA: 612-01/16-01/165
URBROJ: 2117/01-01-21-07
Dubrovnik, 16. ožujka 2021.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“ broj 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13, 137/15 i 123/17) i članka 41. Statuta Grada Dubrovnika („Službeni glasnik Grada Dubrovnika“ broj 4/09, 6/10, 3/11, 14/12, 5/13, 6/13-pročišćeni tekst, 9/15 i 5/18), gradonačelnik Grada Dubrovnika donio je

ZAKLJUČAK

1. Utvrđuje se Prijedlog zaključka o prihvaćanju teksta Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Dubrovnik i o davanju suglasnosti za sklapanje istog te dostavlja se Gradskom vijeću na raspravu i usvajanje.
2. Izvjestitelj u ovom predmetu biti će predsjednica Pregovaračkog tima za pregovaranje o Kolektivnom ugovoru za zaposlene u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Dubrovnik, Jelka Tepšić.



GRADONAČELNIK
Mato Franković

PRILOG:

- Zaključak
- tekst Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Dubrovnik

DOSTAVITI:

1. Gradsko vijeće, ovdje
2. Upravni odjel za poslove gradonačelnika, ovdje
3. Upravni odjel za kulturu i baštinu, ovdje
4. Upravni odjel za proračun, financije i naplatu, ovdje
5. Evidencija
6. Pismohrana

Gradsko vijeće
KLASA:
URBROJ:
Dubrovnik,

Na temelju članka 35. Zakona o lokalnoj i (područnoj) regionalnoj samoupravi („Narodne novine“ broj 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13, 137/15, 123/17) članka 48. Statuta Grada Dubrovnika („Službeni glasnik Grada Dubrovnika“ broj: 2/21), Gradsko vijeće Grada Dubrovnika na ___sjednici održanoj dana ____2021. godine donosi sljedeći

ZAKLJUČAK

1. Prihvaća se tekst Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Dubrovnik (dalje u tekstu: Kolektivni ugovor) koji se prilaže ovom Zaključku i čini njegov sastavni dio.
2. Daje se suglasnost za sklapanje Kolektivnog ugovora iz točke 1. ovog Zaključka.
3. Ovlašćuje se gradonačelnik grada Dubrovnika za potpis Kolektivnog ugovora iz točke 1. ovog Zaključka.

Predsjednik Gradskog vijeća
mr. sc. Marko Potrebica



REPUBLIKA HRVATSKA
DUBROVAČKO-NERETVANSKA ŽUPANIJA
GRAD DUBROVNIK

Pregovarački tim za pregovaranje o
Kolektivnom ugovoru za zaposlene u
ustanovama u kulturi kojima je osnivač
Grad Dubrovnik

KLASA: 612-01/16-01/165
URBROJ: 2117-01-14-21-06
Dubrovnik, 16. ožujka 2021. godine

GRADONAČELNIK
-ovdje-

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi (dalje u tekstu: Sindikat) dostavio je u 27. rujna 2016. godine dopis za pokretanje postupka kolektivnog pregovaranja radi sklapanja kolektivnog ugovora kojim će se urediti prava i obveze iz rada i po osnovi rada za zaposlene u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Dubrovnik. U prosincu 2016. godine dostavljen je nacrt novog Kolektivnog ugovora. Budući je Kolektivni ugovor za djelatnike ustanova u kulturi istekao 12. studenog 2016., a njegova produljena primjena, 12. veljače 2017. godine, u vremenu kad je u Gradu Dubrovniku vlast obnašala Povjerenica Vlade RH, sukladno mišljenju Ministarstva uprave RH u tom trenutku nije bilo moguće zaključiti novi Kolektivni ugovor. Formiranjem vlasti nakon lokalnih izbora i stupanjem na dužnost novog gradonačelnika, u srpnju 2017. započeti su novi pregovori oko sklapanja novog Kolektivnog ugovora.

Gradonačelnik je imenovao Pregovarački odbor Grada Dubrovnika u sastavu: Jelka Tepšić, Marijeta Hladilo, Ana Hilje, Anita Korda i Marilyn Milić. Sa strane Sindikata Pregovarački tim činio je glavni tajnik Sindikata Domagoj Rebić te četiri sindikalna povjerenika ustanova, koji su se po potrebi izmjenjivali tijekom pregovora.

U kolovozu 2017. godine Sindikat je dostavio ažurirani nacrt Kolektivnog ugovora. Održano je više sastanaka pregovaračkih odbora nakon kojih su slijedila očitovanja i pregovori o pojedinim odredbama. Pregovaračke strane izradile su analize vezane uz radna mjesta, izračune koeficijenata, usklađenja naziva radnih mjesta sa pozitivnim zakonskim propisima te usklađenja prava i obveza sa odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlenike Grada Dubrovnika. Pregovori su završeni u veljači 2020. godine postizanjem dogovora oko konačne verzije Kolektivnog ugovora te prava i obveza zaposlenika po istom. Budući je već bio donesen Proračun Grada Dubrovnika za 2020. godinu, kojim nisu mogla biti planirana nova materijalna prava, kao ni povećanja izdataka za plaće proizašla iz usklađenja koeficijenata za obračun plaća, dogovoreno je da se nakon osiguravanja financijskih sredstava u rebalansu Proračuna za 2020. godinu potpiše novi Kolektivni ugovor.

Usljed aktualne pandemije uzrokovane virusom COVID 19 i svih ekonomskih posljedica prouzrokovanih istom, priljev sredstava u Proračun Grada Dubrovnika tijekom 2020. godine nije bio na planiranoj razini te se nisu stvorili uvjeti za potpis novog Kolektivnog ugovora. U

dogovoru sa sindikatom, a uvažavajući globalnu ekonomsku situaciju, potpisivanje ugovora je prolongirano. Protekom gotovo godine dana od završetka pregovora za Kolektivni ugovor, 10. veljače 2020. godine, Sindikat se obratio Gradu Dubrovniku sa zamolbom za potpisivanje ranije usuglašenog teksta Kolektivnog ugovora, na način da se člankom 109. ugovora dogovorena prava koja imaju kao posljedicu povećanje financijskih rashoda odgode te da se sa pregovorima o tim pravima započne nakon 1. listopada, u nadi da će se financijska situacija poboljšati.

Prijedlogom novog Kolektivnog ugovora utvrđena je odredba da se prava utvrđena kolektivnim ugovorom mogu ostvariti samo u slučaju kada su sredstva za ista osigurana u Proračunu Grada Dubrovnika, a odredbom čl. 109. Kolektivnog ugovora izuzete su od primjene odredbe članaka kojima se reguliraju eventualna povećanja rashoda za zaposlene (promjene koeficijenata za izračun plaća, dodataka na plaću, naknade za troškove prehrane i sl.).

Sredstava za realizaciju ostalih prava reguliranih odredbama predloženog Kolektivnog ugovora, koja vrijede na dan potpisa Kolektivnog ugovora, osigurana su u Proračunu Grada Dubrovnika u Upravnom odjelu za kulturu i baštinu Grada Dubrovnika.

Slijedom prethodno navedenog predlaže se gradonačelniku Grada Dubrovnika donijeti sljedeći

ZAKLJUČAK

1. Utvrđuje se prijedlog Zaključka o prihvaćanju teksta Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Dubrovnik i o davanju suglasnosti za sklapanje istog te dostavlja Gradskom vijeću na raspravu i usvajanje.
2. Izvjestitelj u ovom predmetu biti će predsjednica Pregovaračkog tima za pregovaranje o Kolektivnom ugovoru za zaposlene u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Dubrovnik, Jelka Tepšić.

Pregovarački tim za pregovaranje
o Kolektivnom ugovoru za zaposlene
u ustanovama u kulturi kojima je osnivač
Grad Dubrovnik

Jelka Tepšić



Marijeta Hladilo



Ana Hilje



Anita Korda



Marilyn Milić



PRILOG:

- Zaključak
- tekst Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Dubrovnik

DOSTAVITI:

1. Naslov
2. Evidencija
3. Pismohrana

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

i

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana xx. ožujka 2021. godine sljedeći:

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 daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u ustanovama kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Dubrovnik (u daljnjem 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 "radnik", 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 skraćanim 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 radnike u ustanovama kulture Grada Dubrovnika kojima je osnivač Grad Dubrovnik.

Prava utvrđena ovim kolektivnim ugovorom mogu se ostvariti samo u slučaju kada su sredstva za ista osigurana u proračunu Grada Dubrovnika (dalje u tekstu: gradski proračun)

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se na članove sindikata uvijek, osim ako je zakonom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na radnike iz članka 1. ovoga ugovora, pravilnicima o radu poslodavca, sporazumom sklopljenim između zaposleničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu za radnike 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 radnika sa statusom kazališnih umjetnika, neovisno o stručnoj spremi radnika, 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 radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Za vrijeme probnog rada radnika 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 6. ovog članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu sprema koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnom 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 prijedlog o prestanku rada intendantu, odnosno ravnatelju za prestanak rada, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

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 radniku, najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik 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 mjesta iz članka 42. 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 mjesta iz članka 42. 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, radnika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na radnikovo zdravlje 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 radniku 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, radnik ima pravo na dnevni odmor, od najmanje, 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 17.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 16. 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 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Radniku, 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:

– radnicima VSS	5 dana
– radnicima VŠS	4 dana
– radnicima SSS	3 dana
– radnicima NSS	2 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:

– od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
– 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 dan
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:	
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
– samohranom roditelju malodobnog 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 4. stavka 1. ovoga članka, a najduže do 35 radnih dana.

Članak 19.

Trajanje godišnjeg odmora za radnike 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 radnici i radnici donatori organa imaju pravo na najmanje 35 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 ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 21.a

Radnik u ustanovi kulture koji se prvi put zaposli, ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok određen u stavku 1. ovoga članka.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenoga godišnjeg odmora

Članak 22.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 (deset) dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

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

Radnici koji zbog vršenja dužnosti građana u obrani nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti u cijelosti u sljedećoj kalendarskoj 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 radnika te, u tom smislu, prikupiti njihove prijedloge.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 24.

Poslodavac je dužan do kraja mjeseca lipnja tekuće godine donijeti plan godišnjih odmora za sve radnike ustanove.

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

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

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

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

Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 26.

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

- | | |
|-----------------------|---------------|
| – zaključivanje braka | 5 radnih dana |
| – rođenje djeteta | 5 radnih dana |

– smrti supružnika, roditelja, očuha, maćehe, 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 mjesta stanovanja	3 radna dana
– polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
– sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe zaposleničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo	2 radna dana
– elementarne nepogode	5 radnih dana

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

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 radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

Članak 28.

Radnik 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), radnik 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.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana;
- njege člana uže obitelji;
- liječenja na osobni trošak;
- sudjelovanja na kulturno umjetničkim i sportskim priredbama;
- osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka pisanom odlukom odobrava poslodavac uz uvjet da radnik dostavi dokaz kako je nastupila okolnost iz stavka 1. ovog članka.

Članak 31.

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

Prestanak ugovora o radu Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 32.

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

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

Stož kod istoga poslodavca

Članak 33.

Stožem kod istoga poslodavca smatra se neprekidni stož 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 radnika i izvanredni otkaz

Članak 34.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca;
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca;
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima 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 116. Zakona o radu.

Radni odnos na određeno vrijeme u neprekinutom trajanju dužem od tri godine

Članak 35.

Poslodavac može sklopiti dva ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom radni odnos zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, u slučaju potrebe za zamjenom privremeno nenazočnog radnika, privremenog povećanja opsega posla ili specifične potrebe vezane uz izvođenje određenoga programa.

Primjena stavka 1. ovoga članka odnosi se na Dubrovački simfonijski orkestar.

Plaća, dodaci na plaće i naknade plaća

Članak 36.

Plaća za obavljene rad radnika 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;
- dodataka na plaću sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora

Osnovna plaća

Članak 37.

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

Članak 38.

Za Radnike kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Dubrovnika osnovica za izračun osnovne mjesečne 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 izmijeniti osnovica za izračun plaća zaposlenih u ustanovama kulture Grada Dubrovnika.

Članak 39.

Radniku 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 42 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 radniku uručiti pisani izračun plaće.

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

Članak 41.

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

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

Članak 42.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika u ustanovama kulture određuju se kako slijedi:

	stručna sprema	Koeficijent
PRIRODOSLOVNI MUZEJ DUBROVNIK		
šef računovodstva	SSS/VŠS/VSS	2,28
kustos - voditelj zbirke u odjelu za geologiju	VSS	2,18

kustos - voditelj zbirke u odjelu za botaniku	VSS	2,18
kustos - voditelj zbirke u odjelu za zoologiju (kustos)	VSS	2,18
muzejski pedagog*	VSS	2,18
administrativni tajnik-računovodstveni referent	SSS	1,70
biljeter/ka	SSS	1,40
čuvar/ica-spremač/ica	NSS/SSS	1,34

DOM MARINA DRŽIĆA

voditelj projektnih aktivnosti	VSS	2,67
šef računovodstva	SSS/VŠS/VSS	2,28
stručni suradnik u uredu ravnatelja	VSS	2,28
kustos	VSS	2,18
muzejski pedagog	VSS	2,18
diplomirani knjižničar	VSS	2,18
suradnik za odnose s javnošću	VSS	2,18
muzejski tehničar	SSS	1,70
računovodstveni referent	SSS	1,70
domaći(n)/ca biljeter/ka	SSS	1,40
čistač/ica – biljeter/ka	NSS/SSS	1,25

DUBROVAČKI MUZEJI

pomoćnik ravnatelja za opće, pravne i kadrovske poslove	VSS	2,97
pomoćnik ravnatelja za financijske poslove	VSS	2,97
suradnik za odnose s javnošću, promidžbu i marketing	VSS	2,68
voditelj projektnih aktivnosti	VSS	2,67
tajnik	VSS	2,28
šef računovodstva	VSS	2,28
specijalist za online komunikaciju	VSS	2,28
informatičar	VSS	2,28
stručnjak zaštite na radu	VSS	2,18
knjižničar	VSS	2,18
kustos-voditelj zbirke	VSS	2,18
restaurator	VSS	2,18
muzejski pedagog	VSS	2,18
dokumentarist	VSS	2,18
samostalni računovodstveni korespondent	VSS	2,18
preparator	SSS	1,70
fotograf	SSS	1,70
administrativni tajnik	SSS	1,70
domaćica - ekonom za nabavku potrošnog materijala	SSS	1,70
domaćica nadzornica	SSS	1,70
knjigovođa	SSS	1,70
blagajnik	SSS	1,70
voditelj prodaje	SSS	1,70
šef tehničkog odjela	SSS	1,70
prodavač/ica u muzejskoj prodavaonici	SSS	1,45
pomoćni tehnički djelatnik	SSS	1,40
biljeter/ka	SSS	1,40

receptant	SSS	1,25
čuvar/ica/spremač/ica	NSS/SSS	1,25
noćni čuvar	NSS	1,25

MUZEJ DOMOVINSKOG RATA

tajnik ustanove	VSS	2,28
šef računovodstva	VSS	2,28
kustos, voditelj zbirke fotografija, negativa i zbirke trodim. predmeta	VSS	2,18
samostalni računovodstveni korespondent	VSS	2,18
suradnik za marketing i odnose s javnošću	VSS	2,18
muzejski pedagog	VSS	2,18
dokumentarist	VSS	2,18
informatičar	VSS	2,18
restaurator	VSS	2,18
diplomirani knjižničar	VSS	2,18
administrativni tajnik	SSS	1,70
glavni blagajnik	SSS	1,70
muzejski tehničar	SSS	1,70
preparator	SSS	1,70
prodavač/ica u muzejskoj prodavaonici	SSS	1,45
domaći(n)/ica biljeter/ka, noćni čuvar/ica	SSS	1,34
čuvar/ica, spremači/ica	NSS	1,25

UMJETNIČKA GALERIJA DUBROVNIK

voditelj/koordinator projektnih aktivnosti	VSS	2,67
tajnik ustanove	VSS	2,28
šef računovodstva	VSS	2,28
voditelj odnosa s javnošću	VSS	2,28
projektni administrator	VSS	2,18
kustos	VSS	2,18
restaurator	VSS	2,18
muzejski pedagog	VSS	2,18
diplomirani knjižničar	VSS	2,18
dokumentarist	VSS	2,18
administrativni tajnik	VŠS	1,85
računovodstveni referent	VŠS	1,85
voditelj tehničkog odjela	SSS	1,85
voditelj prodaje	SSS	1,70
fotograf	SSS	1,70
muzejski tehničar	SSS	1,70
kućni meštar	SSS	1,55
prodavač/ica - domaćica	SSS	1,55
noćni čuvar-referent za protupožarnu zaštitu	SSS	1,55
noćni čuvar	SSS	1,40

DUBROVAČKE KNJIŽNICE

pomoćnik ravnatelja za struku	VSS	2,67
pomoćnik ravnatelja za financije	VSS	2,67

voditelj programskih aktivnosti	VSS	2,67
šef računovodstva	VSS	2,28
tajnik ustanove	VSS	2,28
diplomirani knjižničar	VSS	2,18
informatičar	VSS	2,23
sistemska knjižničar	VSS	2,18
diplomirani konzervator restaurator	VSS	2,18
voditelj za marketing I odnose sa javnošću	VSS	2,23
knjižničar	VŠS	1,85
pomoćni knjižničar	SSS	1,70
računalni referent	SSS	1,70
računovodstveni referent	SSS	1,70
administrativni tajnik	SSS	1,70
tehničar - manipulant	SSS	1,55
kućni meštar	SSS	1,55
domaći(n)/ca nadzorni(k)/ca	SSS	1,55
manipulant	NSS	1,25
čistač/ica	NSS	1,25

KINEMATOGRAFI DUBROVNIK

voditelj projekata, filmskih i edukacijskih programa	VSS	2,97
voditelj programa, promidžbe i marketinga	VSS	2,67
koordinator rada po objektima	VSS	2,67
voditelj računovodstva	VSS	2,28
voditelj ureda ustanove	VSS	2,23
voditelj prodaje i nabave u objektima	VSS	2,23
viši referent u računovodstvu	VŠS	1,85
voditelj tehnike	VŠS	1,85
voditelj blagajne	VŠS	1,85
koordinator tehnike	SSS	1,70
tehničar u kabini/kinooperater	SSS	1,55
blagajnik u objektu	SSS	1,55
kućni majstor/domar	SSS	1,55
blagajnik u objektu/tehničar u kabini	SSS	1,55
glavni/a čistač/ica u objektima	SSS	1,40
vratar/čistač u objektu	NSS	1,25

DUBROVAČKE LJETNE IGRE

voditelj ureda ravnatelja i intendanta DLJI	VSS	2,97
voditelj posebnih projekata	VSS	2,97
koordinator programa 1	VSS	2,97
koordinator programa 2	VSS	2,97
voditelj financijske službe, plana i analize	VSS	2,97
voditelj pravne i kadrovske službe	VSS	2,97
voditelj službe marketinga i odnosa s javnošću, prodaje i promidžbe	VSS	2,97
voditelj marketinga i odnosa s javnošću	VSS	2,97
voditelj prodaje	VSS	2,97
upravitelj tehničkog odjela	VSS	2,97

organizator programa	VSS	2,28
stručni suradnik u uredu ravnatelja	VSS	2,28
šef računovodstva	VSS	2,28
tajnik za administrativne i kadrovske poslove	VSS	2,28
majstor rasvjete i videa	VSS	2,28
majstor tona i signalizacije	VSS	2,28
stručni suradnik za marketing i odnose s javnošću	VSS	2,28
arhivist	SSS	1,70
računovodstveni referent-knjigovođa 1	SSS	1,70
računovodstveni referent-knjigovođa 2	SSS	1,70
tehničar tona i rasvjete	SSS	1,70
administrativni tajnik tehničkog odjela	SSS	1,70
voditelj radioničko-skladišnog prostora i majstor pozornice	SSS	1,75
voditelj montaže, transporta i vozač	SSS	1,75
monter i vozač	SSS	1,70
garderobijer	SSS	1,70
domar	SSS	1,70
stolar	SSS	1,70
bravar	SSS	1,70
scenski radnik	SSS	1,70
pospremač/ica	NSS	1,25

FA LINDO

umjetnički direktor	VSS	3,27
zamjenik ravnatelja	VSS	2,97
voditelj posebnih programa	VSS	2,97
viši stručni suradnik - plesni voditelj	VSS	2,97
voditelj marketinga, propagande i administrativnih poslova	VSS	2,76
voditelj prodaje	VSS	2,45
voditelj fundusa i radionice narodnih nošnji	VSS	2,38
viši stručni suradnik za pravne poslove	VSS	2,28
stručni suradnik u uredu ravnatelja	VSS	2,28
garderobijer - restaurator	VSS	2,23
plesni korepetitor	SSS	1,93
glazbenik - solist	SSS	1,87
glazbenik - srednje uloge	SSS	1,78
referent prodaje, administrativnih i kadrovskih poslova	SSS	1,79
voditelj tehničke službe	SSS	1,79
glazbenik	SSS	1,71
garderobijer - krojač	SSS	1,71
čistač/ica – pomoćni(k)/ca garderobe	NSS	1,49

KAZALIŠTE MARINA DRŽIĆA

redatelj/ica	VSS	2,97
glumac prvak	VSS	2,97
voditelj tehnike	VSS	2,97
dramski glumac I. kategorije	VSS	2,67
kostimograf	VSS	2,38

scenograf	VSS	2,38
dramaturg/inja	VSS	2,38
dramski glumac II. kategorije	VSS	2,38
korepetitor	VSS	2,38
voditelj tona	VSS	2,38
voditelj rasvjete	VSS	2,38
voditelj maskerske, vlasuljarske i frizerske radionice	VSS	2,38
voditelj slikarske i kiparske radionice	VSS	2,38
voditelj odnosa s javnošću i prodaje	VSS	2,38
voditelj/ica računovodstva	VSS	2,28
voditeljica ureda ravnatelja	VSS	2,18
tajnik ustanove	VSS	2,18
glavni knjigovođa	VSS	2,18
inspicijent/ica	VŠS	1,85
komercijalist	VŠS	1,78
koordinator tehničke službe	VŠS	1,78
majstor pozornice	VŠS	1,78
majstor rasvjete	VŠS	1,78
majstor rekvizite	VŠS	1,78
majstor maske, frizure i vlasulja	VŠS	1,78
majstor tona	VŠS	1,78
majstor krojač- muška radionica	VŠS	1,78
majstor krojač- ženska radionica	VŠS	1,78
Majstor stolar i tapetar	VŠS	1,78
šminker/ica	SSS	1,70
garderobijer	SSS	1,70
tehničar pozornice	SSS	1,70
tehničar tona i rasvjete	SSS	1,70
rekviziterka	SSS	1,70
domar	SSS	1,70
vratar	NSS	1,25
čistač/ica	NSS	1,25

DUBROVAČKI SIMFONIJSKI ORKESTAR

glavni dirigent	VSS	3,27
koncert majstor	VSS	2,97
dirigent I	VSS	2,97
vođa violončela	VSS	2,82
prvi puhači	VSS	2,82
vođa dionica	VSS	2,67
timpani - udaraljke	VSS	2,67
harfa	VSS	2,67
voditelj općih i kadrovskih poslova, pravnik	VSS	2,67
pomoćnik ravnatelja za financije	VSS	2,67
zamjenik koncert majstora	VSS	2,53
treći puhači	VSS	2,53
zamjenik vođe violončela	VSS	2,38
suradnik za odnose s javnošću, promociju i marketing	VSS	2,53

drugi puhači	VSS	2,28
zamjenik vođe dionica	VSS	2,38
prve violine - tutti	VSS	2,38
šef računovodstva	VSS	2,28
voditelj prodaje	VSS	2,23
tajnik	VSS	2,23
tutti	VSS	2,23
udaraljke	VSS	2,18
arhivist i voditelj glazbene arhive	SSS	1,93
šef tehnike - vozač	SSS	1,93
violončelo tutti	SSS	1,88
čistač/ica – spremač/ica	SSS	1,34

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

Članak 42.a

Radnik koji je stekao muzejsko ili knjižničarsko više stručno zvanje, ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta i to kako slijedi;

- za stečeno više stručno zvanje na radnom mjestu za koje je predviđena srednja ili viša stručna sprema 1,78
- za stečeno više stručno zvanje na radnom mjestu za koje je predviđena visoka stručna sprema 2,53
- za stečeno više stručno zvanje savjetnika 2,82.

Članak 43.

Za obavljanje poslova voditeljstva pripadajući koeficijent radnika određen člankom 42 ovog ugovora uvećat će se kako slijedi:

- voditeljima znanstvene i narodne knjižnice 30%
- voditeljima muzeja 15%
- plesnom voditelju, glazbenom voditelju i voditelju zbora u FA Linđu 15%
- plesanje na probama i koncertima, sviranje narodnih instrumenata ili sviranje korepeticije 10 %
- vođenje klapa 5 %
- asistencija glazbenog voditelja 5 %
- voditeljima odjela, ogranaka i zbirki 10%
- za obavljanje poslova zaštite na radu i zaštite od požara, uz položeni stručni ispit 5%
- za obavljanje poslova nadzornika orkestra u DSO-u 25 %

Radnik nema pravo na voditeljski dodatak ako je riječ o obavljanju poslova kod kojih je voditeljstvo u opisu samog radnog mjesta.

Članak 44.

Za postignuti akademski stupanj, ako je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent radnika 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 radnik 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).

Radnici imaju pravo na uvećanje iz stavka 1. ovog članka za pripadajući koeficijent nakon 1 (jedne) godine od dana stjecanja određenog akademskog stupnja.

Radnici ostvaruju pravo na uvećanje pripadajućeg koeficijenta ovog članka samo po jednoj osnovi, i to onoj povoljnijoj za Radnika.

Članak 45.

Za neprekidni radni staž ostvaren u ustanovama kulture koeficijent radnika 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 stažem kod istog poslodavca smatra se radni staž proveden kod poslodavca u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 45. a

Ako radnik po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je ugovorom o radu raspoređen, u trajanju od 7 do 30 dana, obračunat će mu se i isplatiti plaća složenijeg radnog mjesta.

Poslodavac je dužan u slučaju nastupa okolnosti iz stavka 1. ovog članka radniku izdati pisani nalog.

Članak 45. b

Radna mjesta s posebnim uvjetima rada odrediti će se temeljem procjene ovlaštene tvrtke. Procjenu je dužan pribaviti poslodavac.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 5% za sate koje je radnik odradio u posebnim uvjetima rada.

Članak 46.

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

Dodaci na plaće

Članak 47.

Osnovna plaća radnika 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 drugoj smjeni ukoliko radnik 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 radnikova rada ostvareni za više od 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac, a u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika, 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 radnik dostavi pisanu 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 pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Obračunsko razdoblje za preraspodjelu iznosi 6 mjeseci

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada omjeru 1:1,5. (jedan sat prekovremenog rada = 1.30 minuta redovnog rada) te mu se u tom slučaju izdaje akt kojim se navodi vrijeme i broj korištenja slobodnih dana kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 49.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku 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 posebnim aktom uz prethodnu suglasnost Grada Dubrovnika i prethodno mišljenje Sindikata.

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

Naknada plaće

Članak 50.

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

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- 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 radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 51.

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

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% isplaćene prosječne plaće u zadnjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Druga materijalna prava radnika Naknada za korištenje privatnih glazbenih instrumenata

Naknada za korištenje privatnoga glazbala

Članak 52.

Radniku 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.

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

Otpremnina

Članak 54.

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

Pomoć

Članak 56.

Obitelj Radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju poslova ili povodom obavljanja poslova u ustanovi 5 prosječnih mjesečnih neto plaća u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- smrti radnika 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 mjesec.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi i u slučaju:

- u slučaju rođenja djeteta 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine 1 prosječne mjesečne plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- nastanka teške invalidnosti radnika 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 radnika 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- potpore djeci radnika, koja se redovno školuju do 26. godine, 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 mjesečne neto plaće isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca, ako troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje

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

Pravo na pomoći iz prethodnih stavaka ovoga članka ostvaruje se 1 put godišnje, a pomoć za bolovanje započeto u prethodnoj godini isplaćuje se u tekućoj.

Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

Članak 56. a

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

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- za dijete do završenog 8. razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 57.

Radnici koji su upućeni na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicama, naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova hotelskog noćenja.

Radnicima upućenima na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicama, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju iznos dnevnice do visine neoporezivog iznosa.

Ukoliko je radniku osigurana dnevna prehrana na službenom putovanju u zemlji i/ili inozemstvu isplatiti će mu se iznos dnevnice umanjen za 30 % ako je osiguran jedan obrok (ručak ili večera) ili 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na 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, namještaj nužan za smještaj, po potrebi grijanje odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.)

Radnik upućen od strane Ustanove na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na dnevnicu i ostala prava prema odredbama ovog članka za cijelo vrijeme i cijelo vrijeme izobrazbe.

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

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

Ukoliko radnik koristi svoje prijevozno sredstvo čije 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, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

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

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

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 59.

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

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne pokazne karte.

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

Radi utvrđivanja visine naknade troškova prijevoza, Radnik koji osim javnog gradskog prijevoza koristi ili bi mogao koristiti i međugradski prijevoz dužan je jednom godišnje, ili po potrebi, dostaviti potvrdu javnog prometnog prijevoznika, u visini autobusne mjesečne karte ili, ako se ista ne izdaje, potvrdu o visini cijene povratne karte od Grada do mjesta u kojem stanuje.

Ako Radnik stanuje na otoku ima pravo, osim javnog gradskog prijevoza, na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne karte za brodski prijevoz, ako se ista izdaje, odnosno u visini cijene povratne brodske karte. Isti su dužni, jednom godišnje, ili po potrebi, dostaviti potvrdu javnog broskog prijevoznika o visini brodske karte od Grada do mjesta u kojem stanuju.

Tko određeni mjesec nije niti jedan dan evidentiran na poslu nema pravo na isplatu naknade.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 60.

Ako je radniku 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.

Radnici mogu biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata, pod uvjetom da su za isto osigurana sredstva u gradskom proračunu.

Jubilarna nagrada

Članak 62.

Radniku 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
45 godina	5,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je prosječna neto plaća isplaćena po radniku 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.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka prvog narednog mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine pod uvjetom da su sredstva za istu osigurana u gradskom proračunu.

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

Dar za djecu

Članak 63.

U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete 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.

Radnicima 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.

Radnicima 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.

Članak 65a.

Radnicima pripada pravo na isplatu naknade za podmirenje troškova prehrane u iznosu od 415,00 kuna mjesečno.

Naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 66.

Radnicima pripada naknada za izume i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1 ovog članka.

Članak 67.

Ustanova može 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 radnika

Članak 68.

Radniku kojemu nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za punu starosnu mirovinu ne može se zbog osobno ili poslovno uvjetovanog otkaza, bez njegova pristanka, otkazati ugovor o radu, osim u slučaju otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ili teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 69.

Kada se tijekom radnikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općega zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na 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 štiti zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

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

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

Članak 71.

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

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

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

Članak 72.

Poslodavac smije osobne podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz 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 radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 74.

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

Članak 75.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 73. ovoga ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 76.

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

Članak 77.

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

3. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 78.

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

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 79.

Poslodavac je obavezan 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 radnikovih prava.

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

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

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

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

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

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

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

Ozljeda 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.

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

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

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

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 oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, prema odluci sindikata;
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika;
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

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

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

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 82.

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

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 radničkih 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 pisanom obliku, 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 radničkog vijeća koja preuzima sindikat

Članak 84.

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

Stručno savjetovanje

Članak 85.

Kada sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno vijeće, zamjenjuju radničko 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 prihvatiti 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 prihvatila.

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

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

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

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 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 radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

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

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

Članak 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.

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.

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, izvijestiti 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 radnika utvrđenih ovim ugovorom.

Ugovorne su strane sporazumne da će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja ovoga ugovora, odnosno neprimjene pojedinih njegovih odredaba, radi preveniranja mogućih pokretanja sudskih 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, računajući od dana potpisa istoga.

Ovaj Ugovor primjenjuje se s danom potpisa, osim članaka 42., 42a, 43. i 65a. ovoga Ugovora.

Ugovorne strane su suglasne da najkasnije do dana 01. listopada 2021. godine započnu pregovori oko početka primjene odredbi navedenih u stavku 2. ovoga članka.

Do početka primjene odredbi navedenih u stavku 2. ovoga članka, ugovorne strane su suglasne da se imaju primjenjivati koeficijenti za obračun plaća, kao i svi dodatci koji su vrijedili na dan sklapanja ovoga Ugovora.

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.

Razlozi za otkazivanje ugovora su:

- ako se sredstva za ostvarenje prava iz ovog ugovora ne mogu osigurati ili nisu osigurana u proračunu Grada Dubrovnika,
- ako se izmijene propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja
- ako se promijeni materijali položaj osnivača i poslodavca
- ako se promijene gospodarske okolnosti

- ako nastupi nemogućnost ispunjenja ovog ugovora u cijelosti ili pojedinih odredbi zbog izvanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog ugovora, a prije dospelosti obveza, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti/izbjeći ili otkloniti
- kršenje obveza utvrđenih ovim ugovorom

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: _____

URBROJ: _____

Dubrovnik, _____

ZA POSLODAVCE

GRADONAČELNIK GRADA DUBROVNIKA

Mato Franković

ZA HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI
GLAVNI TAJNIK

Domagoj Rebić, mag. iur.
