

GRAD ZAGREB, što ga zastupa gradonačelnik Milan Bandić, dipl. politolog, kao osnivač ustanova kulture Grada Zagreba

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, kojeg zastupa predsjednik Ivica Trubić i **NEZAVISNI SINDIKAT KNJIŽNIČARA HRVATSKE**, kojeg zastupa predsjednica Đurđica Pugelnik (u daljnjem tekstu: sindikati)

sklopili su dana _____ 2015.

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE GRADA ZAGREBA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Zagreba (u daljnjem 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 Zagreb (u daljnjem tekstu: ustanove kulture).

Članak 2.

Pod pojmom “poslodavac”, u smislu ovoga ugovora, podrazumijevaju se sve ustanove kulture na području Grada Zagreba kojima je osnivač i vlasnik Grad Zagreb.

Pod pojmom “sindikati”, u smislu ovoga ugovora, podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi i Nezavisni sindikat bibliotečnih djelatnika Hrvatske 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 Zagreb, 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.

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se 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.

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

PROBNI RAD

Članak 4.

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 5.

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

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

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

PRIPRAVNICI

Članak 6.

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 7.

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

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

Iznimno, pripravnički staž zaposlenika – članova simfonijskog orkestra može trajati najviše 11 mjeseci.

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

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 8.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

STRUČNI ISPIT

Članak 9.

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

PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU PRIPRAVNIKA

Članak 10.

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

STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 11.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, posebnim zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta iz članka 45. 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 45. ovoga ugovora.

RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 12.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu savjetovanja sa zaposleničkim vijećem.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 13.

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 zdravlje i radnu sposobnost.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

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 15.

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

TJEDNI ODMOR

Članak 16.

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 iz stavka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

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 17.

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 4 dana
 - zaposlenicima VŠS 3 dana
 - zaposlenicima SSS 2 dana
 - zaposlenicima NSS 1 dan
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od 5 do 10 godina radnog staža 1 dan
 - od 10 do 15 godina radnog staža 2 dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 3 dana
 - od 20 do 25 godina radnog staža 4 dana
 - od 25 do 30 godina radnog staža 5 dana
 - od 30 do 35 godina radnog staža 6 dana
 - od 35 i više godina radnog staža 7 dana
3. s obzirom na radne uvjete:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenima zakonom 2 dana
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 5. stavka 1. ovoga članka.

Članak 18.

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

Članak 19.

Maloljetni zaposlenik, slijepi zaposlenici i zaposlenici donatori organa te zaposlenici koji rade na poslovima na kojima ih, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz članka 17. ovoga ugovora.

DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR

Članak 20.

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 te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOGA GODIŠNJEG ODMORA

Članak 21.

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.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zaposlenik može prenijeti i iskoristi u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 22.

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

ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

Članak 23.

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, neodgodivih 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 24.

Iznimno od odredbe članka 78. stavka 2. Zakona o radu, zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 25.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) 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 | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi za svako dobrovoljno davanje | 2 radna dana |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - polaganje stručnog ispita prvi put | 10 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 |

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

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

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 27.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti do sedam dana plaćenog dopusta 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 25. ovoga ugovora nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada 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.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, pripremanja i održavanja solističkih nastupa i nastupa u sklopu komornih sastava, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- | | |
|--|------------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i na fakultetu | najmanje 10 dana |
| - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) | najmanje 2 dana |

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

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.

Članak 32.

Zaposlenicima koji rade na težim, odnosno štetnim poslovima ili poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, može se odobriti plaćeni medicinski odmor ako su, obavljajući takve poslove, stekli:

- od 5 do 10 godina staža osiguranja 5 radnih dana svake 4 godine
- od 10 do 15 godina staža osiguranja 5 radnih dana svake 3 godine
- od 15 do 20 godina staža osiguranja 5 radnih dana svake 2 godine
- od 20 do 30 godina staža osiguranja 7 radnih dana svake 2 godine
- od 30 godina staža osiguranja do mirovine 7 radnih dana svake godine.

Medicinski se odmor provodi u lječilištima i drugim odgovarajućim ustanovama.

NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 33

Naknade štete, iz članka 107. stavka 1. Zakona o radu smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

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

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 34.

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

visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža kod poslodavca.

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

STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

Članak 35.

Stažem kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Zagreb, bez obzira na promjenu ustanove.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA I IZVANREDNI OTKAZ

Članak 36.

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 116. Zakona o radu.

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

Članak 37.

Poslodavac i radnik mogu sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, pod uvjetima i u trajanju kako je to propisano odredbama Zakona o radu.

PLAĆA

Članak 38.

Plaću zaposlenika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 39.

Za odobreni broj zaposlenika kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Zagreba utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu 3.620,00 kuna.

Članak 40.

Osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće zaposlenika ugovorne strane utvrđuju na način da se osnovica utvrđena u članku 39. ovoga ugovora za svaku sljedeću proračunsku godinu uveća za postotak porasta prosječne bruto - plaće zaposlenika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto - plaću zaposlenika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Ako troškovi života u razdoblju u kojem se utvrđuje osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće iz stavka 1. ovoga članka budu rasli brže od utvrđenog postotka rasta osnovice, primijenit će se postotak rasta troškova života.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da se u 2016. neće primjenjivati odredbe stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 41.

Poslodavac kojem se iz sredstava proračuna Grada Zagreba ne osiguravaju sredstva za plaće za sve zaposlene može, ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu i drugim izvorima sredstava, utvrditi osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće u iznosu manjem ili jednakom iznosu osnovice iz članaka 39. i 40. ovoga ugovora.

Članak 42.

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 43.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

Prigodom isplate plaće poslodavac će zaposleniku uručiti pisani izračun plaće.

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

Članak 44.

Zaposlenik može primiti 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 45.

Najniži koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta zaposlenika u ustanovama kulture određuju se kako slijedi:

- MUZEJSKA DJELATNOST – Arheološki muzej u Zagrebu, Etnografski muzej, Muzej suvremene umjetnosti, Hrvatski prirodoslovni muzej, Hrvatski školski muzej, Muzej grada Zagreba, Muzej za umjetnost i obrt, Tehnički muzej, Muzej Prigorja i Umjetnički paviljon u Zagrebu**

| POSLOVI | KOEFICIJENT |
|------------------------------------|-------------|
| 1.1. MUZEJSKI SAVJETNIK (VSS) | 3,39 |
| KONZERVATOR – SAVJETNIK (VSS) | |
| RESTAURATOR – SAVJETNIK (VSS) | |
| KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK (VSS) | |
| DOKUMENTARIST – SAVJETNIK (VSS) | |
| MUZEJSKI PEDAGOG – SAVJETNIK (VSS) | |
| INFORMATIČAR – SAVJETNIK (VSS) | |
| ARHIVIST – SAVJETNIK (VSS) | |
| 1.2. POMOĆNIK RAVNATELJA (VSS) | 2,93 |
| 1.3. VIŠI KUSTOS (VSS) | 2,84 |
| VIŠI RESTAURATOR (VSS) | |
| VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS) | |
| VIŠI DOKUMENTARIST (VSS) | |
| VIŠI MUZEJSKI PEDAGOG (VSS) | |
| VIŠI INFORMATIČAR (VSS) | |
| VIŠI ARHIVIST (VSS) | |
| VODITELJ MARKETINGA (VSS) | |
| 1.4. KUSTOS (VSS) | 2,52 |
| MUZEJSKI PEDAGOG (VSS) | |
| DOKUMENTARIST (VSS) | |
| RESTAURATOR (VSS) | |

| | | |
|------|-----------------------------------|------|
| | DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS) | |
| | INFORMATIČAR (VSS) | |
| | ARHIVIST (VSS) | |
| 1.5. | PEDAGOG (VŠS) | 2,42 |
| | VODIČ (VŠS) | |
| | DEMONSTRATOR (VŠS) | |
| | VIŠI MUZEJSKI TEHNIČAR (SSS, VŠS) | |
| | VIŠI PREPARATOR (SSS, VŠS) | |
| | KNJIŽNIČAR (VŠS) | |
| | VIŠI DEMONSTRATOR (VŠS) | |
| | VIŠI FOTOGRAF (SSS, VŠS) | |
| | RESTAURATOR (VŠS) | |
| | VIŠI ARHIVSKI TEHNIČAR (VŠS) | |
| 1.6. | MUZEJSKI TEHNIČAR (SSS) | 2,05 |
| | PREPARATOR (SSS) | |
| | FOTOGRAF (SSS) | |
| | ARHIVSKI TEHNIČAR (SSS) | |
| | POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS) | |
| 1.7. | NIŽI PREPARATOR (NSS) | 1,51 |
| | MANIPULANT (NSS) | |

2. KNJIŽNIČNA DJELATNOST – Knjižnice grada Zagreba

| | POSLOVI | KOEFICIJENT |
|------|--|-------------|
| 2.1. | KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK (VSS) | 3,39 |
| 2.2. | POMOĆNIK RAVNATELJA (VSS) | 2,93 |
| 2.3. | VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS) | 2,84 |
| 2.4. | DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS) | 2,52 |
| 2.5. | KNJIŽNIČAR (VŠS) | 2,42 |
| 2.6. | POMOĆNI KNJIŽNIČAR, POSLOVOĐA KNJIGOVEŽNICE (SSS) | 2,05 |
| 2.7. | KNJIGOVEŽA (SSS) | 1,80 |
| 2.8. | KNJIGOVEŽA (NSS) | 1,51 |

3. DJELATNOSTI CENTARA ZA KULTURU I NARODNIH SVEUČILIŠTA – Kulturno informativni centar, Centar za likovni odgoj grada Zagreba, Centar za kulturu i film Augusta Cesarca, Narodno Sveučilište Dubrava, Centar za kulturu i informacije “Maksimir”, Centar za kulturu Novi Zagreb, Centar kulture na Peščenici, Centar za kulturu “Trešnjevka”, Narodno sveučilište “Sesvete”, Centar za kulturu “Susedgrad”, Kulturni centar Travno i Centar mladih “Ribnjak”

| | POSLOVI | KOEFICIJENT |
|------|---|-------------|
| 3.1. | VIŠI STRUČNI SURADNIK (VSS) | 2,74 |
| 3.2. | STRUČNI SURADNIK (VSS) | 2,52 |
| 3.3. | VODITELJ TEHNIČKE SLUŽBE (SSS) | 2,05 |
| 3.4. | STRUČNI SURADNIK ZA PROMIDŽBU, MARKETING I ODNOSI S JAVNOŠĆU (VSS) | 2,52 |
| 3.5. | TEHNIČAR - RAZNIH SPECIJALNOSTI (SSS) | 1,80 |

4. GLAZBENA DJELATNOST - ZAGREBAČKA FILHARMONIJA

| POSLOVI | KOEFICIJENT |
|--|-------------|
| 4.1. DIRIGENT (VSS) | 4,45 |
| KONCERTNI MAJSTOR (VSS) | |
| 4.2. VOĐA ČELA (VSS) | 4,00 |
| PRVI PUHAČI (VSS) | |
| PRVA HARFA (VSS) | |
| 4.3. VOĐA DONICA (VSS) | 3,77 |
| DRUGA HARFA (VSS) | |
| TIMPANI (VSS) | |
| 4.4. TREĆI PUHAČI (VSS) | 3,56 |
| ZAMJENIK KONCERT MAJSTORA (VSS) | |
| 4.5. ZAMJENIK VOĐE ČELA (VSS) | 3,45 |
| KLAVIR (VSS) | |
| VOĐA UDARALJKI (VSS) | |
| PRODUCENT PROGRAMA (VSS) | |
| VODITELJ MARKETINGA, PRODAJE I PROMIDŽBE (VSS) | |
| 4.6. DRUGI PUHAČI (VSS) | 3,23 |
| ČETVRTI ROG (VSS) | |
| ZAMJENIK VOĐE DIONICA (VSS) | |
| PRVE VIOLINE (VSS) | |
| 4.7. TUTI (VSS) | 3,01 |
| UDARALJKE (VSS) | |
| NADZORNIK ORKESTRA (VSS) | |
| 4.8. NOTOTEKAR (VSS) | 2,52 |
| 4.9. REFERENT PRODAJE (SSS) | 1,80 |
| TEHNIČKI RADNIK (SSS) | |

5. GLAZBENA DJELATNOST – KONCERTNA DVORANA VATROSLAVA LISINSKOG I KONCERTNA DIREKCIJA ZAGREB

| POSLOVI | KOEFICIJENT |
|---------------------------------------|-------------|
| 5.1. POMOĆNIK RAVNATELJA (VSS) | 2,93 |
| 5.2. VODITELJ PRODUKCIJE (VSS) | 2,93 |
| PRODUCENT PROGRAMA (VSS) | |
| ORGANIZATOR (VSS) | |
| VODITELJ MARKETINGA I PROMIDŽBE (VSS) | |
| 5.3. VODITELJ TEHNIČKE SLUŽBE (VSS) | 2,74 |
| 5.4. INSPICIJENT (VŠS) | 2,42 |
| MAJSTOR RASVJETE (VŠS) | |
| MAJSTOR TONA (VŠS) | |
| MAJSTOR TEHNIKE (VŠS) | |
| 5.5. OSVJETLJIVAČ (SSS) | 1,80 |
| TEHNIČAR TONA I MULTIMEDIJE (SSS) | |
| TEHNIČKI RADNIK (SSS) | |

6. KAZALIŠNA DJELATNOST – Zagrebačko gradsko kazalište “Komedija“, Gradsko dramsko kazalište “Gavella“, Gradsko kazalište “Trešnja“, Gradsko satiričko kazalište “Kerempuh“, Gradsko kazalište Zagrebačko kazalište lutaka, Gradsko kazalište Zagrebačko kazalište mladih i Gradsko kazalište “Žar ptica”

| POSLOVI | KOEFICIJENT |
|---|-------------|
| 6.1. DRAMSKI GLUMAC – PRVAK (VSS) | 3,85 |
| DRAMSKI GLUMAC – PJEVAČ – PRVAK (VSS) | |
| GLUMAC – LUTKAR – PRVAK (VSS) | |
| OPERNI I OPERETNI SOLIST – PRVAK (VSS) | |
| BALETNI SOLIST – PRVAK (VSS) | |
| 6.2. DRAMSKI GLUMAC (VSS) | 2,52 - 3,39 |
| GLUMAC – PJEVAČ (VSS) | |
| GLUMAC – LUTKAR (VSS) | |
| OPERNI SOLISTI I PJEVAČI (VSS) | |
| 6.3. REDATELJ (VSS) | 3,20 |
| DIRIGENT (VSS) | |
| 6.4. KONCERTNI MAJSTOR (VSS) | 3,11 |
| KOSTIMOGRAF (VSS) | |
| KOREOGRAF (VSS) | |
| SCENOGRAF (VSS) | |
| KREATOR LUTAKA – TEHNOLOG (VSS) | |
| 6.5. PRVI PUHAČI (VSS) | 2,93 |
| VOĐA CELLA (VSS) | |
| DRAMATURG (VSS) | |
| VODITELJ PRODUKCIJE (VSS) | |
| VODITELJ TEHNIČKE SLUŽBE (VSS) | |
| VODITELJ MARKETINGA, PRODAJE I PROMIDŽBE (VSS) | |
| 6.6. IZVRŠNI PRODUCENT (VSS) | 2,84 |
| ZAMJENIK KONCERTNOG MAJSTORA (VSS) | 2,74 |
| 6.7. ZBOROVOĐA (VSS) | |
| KOREPETITOR (VSS) | |
| DRAMSKI, BALETNI i LUTKARSKI PEDAGOG (VSS) | |
| VOĐA DIONICA i TREĆI PUHAČI (VSS) | |
| HARFA (VSS) | 2,61 |
| 6.8. DRUGI PUHAČI (VSS) | |
| PRVE VIOLINE (VSS) | |
| VOĐA DRUGIH VIOLINA (VSS) | 2,52 |
| 6.9. TUTI, RITAM SEKCIJA (VSS) | |
| KIPAR – SLIKAR (VSS) | 2,42 |
| 6.10. ZBORISTI (VŠS) | |
| BALET (VŠS) | |
| OBLIKOVATELJ SCENSKOG SVJETLA, TONA I VIDEA (VŠS) | |
| INSPICIJENT (VŠS) | 2,05 |
| 6.11. ORGANIZATOR ORKESTRA (SSS) | |
| ŠAPTAČ (SSS) | |
| MAJSTOR TONA I VIDEA (SSS) | |
| MAJSTOR RASVJETE (SSS) | |
| MAJSTOR TEHNIKE (SSS) | |

| | | |
|-------|---------------------------|------|
| | MAJSTOR POSTOLAR (SSS) | |
| | MAJSTOR BRAVAR (SSS) | |
| | MAJSTOR TAPETAR (SSS) | |
| | MAJSTOR STOLAR (SSS) | |
| | MAJSTOR KROJAČ (SSS) | |
| | MAJSTOR VLASULJAR (SSS) | |
| | MAJSTOR POZORNICE (SSS) | |
| | MAJSTOR REKVIZITA (SSS) | |
| | MAJSTOR ŠMINKE (SSS) | |
| | MAJSTOR SLIKAR (SSS) | |
| 6.12. | TEHNIČAR TONA (SSS) | 1,80 |
| | TEHNIČAR RASVJETE (SSS) | |
| | REGULATER (SSS) | |
| | REKVIZITER (SSS) | |
| | ARHIVAR (SSS) | |
| | POSTOLAR (SSS) | |
| | STOLAR (SSS) | |
| | KROJAČ (SSS) | |
| | KROJAČ-GARDEROBIJER (SSS) | |
| | VLASULJAR (SSS) | |
| | ŠMINKER (SSS) | |
| 6.13. | POZORNIČKI RADNIK (NSS) | 1,51 |

7. OPĆI POSLOVI

| | POSLOVI | KOEFICIJENT |
|------|-----------------------------------|-------------|
| 7.1. | VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS) | 2,90 |
| | TAJNIK USTANOVE (VSS) | |
| 7.2. | VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS) | 2,50 |
| | TAJNIK USTANOVE (VŠS) | |
| | STRUČNJAK ZAŠTITE NA RADU (VŠS) | |
| 7.3. | VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS) | 2,25 |
| | TAJNIK USTANOVE (SSS) | |
| 7.4. | ŠEF VATROGASACA (SSS) | 2,05 |
| | VOZAČ (SSS) | |
| | ADMINISTRATOR (SSS) | |
| | INFORMATIČAR (SSS) | |
| 7.5. | REFERENTI – KNJIGOVODSTVENI (SSS) | 2,05 |
| | KONTER (SSS) | |
| | BLAGAJNIK (SSS) | |
| | LIKVIDATOR (SSS) | |
| 7.6. | DOMAR (SSS) | 1,80 |
| | VATROGASAC (SSS) | |
| | STROJAR (SSS) | |
| | ELEKTRIČAR (SSS) | |
| 7.7. | MANIPULANT (NSS) | 1,51 |
| | DAKTILOGRAF (NSS) | |
| | NOĆNI ČUVAR (NSS) | |
| | VOZAČ DOSTAVLJAČ (NSS) | |

| | | |
|------|---|------|
| 7.8. | DOSTAVLJAČ (NSS) PORTIR (NSS) ČUVAR (NSS) GARDEROBIJER (NSS) | 1,42 |
| 7.9. | ČISTAČICA (NSS) | 1,40 |

8. OSTALI POSLOVI

| | POSLOVI | KOEFICIJENT |
|------|----------------|-------------|
| 8.1. | ZAPOSLENIK VSS | 2,52 |
| 8.2. | ZAPOSLENIK VŠS | 2,42 |
| 8.3. | ZAPOSLENIK SSS | 1,80 |
| 8.4. | ZAPOSLENIK NSS | 1,32 |

9. RAVNATELJI I ŠEF DIRIGENT

| | POSLOVI | KOEFICIJENTI |
|------|---|--------------|
| 9.1. | MUZEJSKA DJELATNOST RAVNATELJ (VSS) | 4,22 - 4,67 |
| 9.2. | KNJIŽNIČNA DJELATNOST RAVNATELJ (VSS) | 4,22 - 4,67 |
| 9.3. | DJELATNOST CENTARA ZA KULTURU I NARODNA SVEUČILIŠTA RAVNATELJ (VSS) | 4,22- 4,67 |
| 9.4. | GLAZBENA DJELATNOST RAVNATELJ (VSS) | 4,22 - 4,67 |
| 9.5. | KAZALIŠNA DJELATNOST RAVNATELJ (VSS) | 4,22 - 4,67 |

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, 105/04, 174/04, 2/07 - odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14 - odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

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 46.

Koeficijente složenosti poslova za dramske glumce, glumce – pjevače, glumce lutkare, operne soliste i pjevače, u rasponu određenom u članku 45. ovoga ugovora, odlukom određuje poslodavac, ovisno o važnosti umjetničkog dosega u radu zaposlenika (manje, srednje i

glavne uloge), na način da prosjek koeficijentata složenosti poslova tih zaposlenika iznosi 2,96.

Za zaposlenike iz stavka 1. ovoga članka koji imaju navršeni radni staž od 25 godina utvrđuje se najniži koeficijent složenosti poslova 2,96.

Članak 47.

Na zaposlenika koji ima niži stupanj stručne spreme od određenoga u članku 45. ovoga ugovora za poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, primijenit će se najviši koeficijent propisan za poslove stručne spreme koju zaposlenik ima.

Iznimno, odredba stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na članove simfonijskog orkestra i članove orkestra, dramske glumce, glumce - pjevače, glumce – lutkare, zboriste, operne i baletne umjetnike.

Ako zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka ima viši stupanj stručne spreme od određenog u članku 45. ovoga ugovora, za njega će se primijeniti najniži koeficijent propisan za poslove stručne spreme koju zaposlenik ima.

Članak 48.

Za obavljanje poslova voditeljstva pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 45. ovoga ugovora uvećat će se kako slijedi:

- voditeljima područnih knjižnica za 20%;
- voditeljima zbirki, odjela i ogranaka za 10%;
- voditeljima podružnica, zbirki, odjela i ogranaka za 10%;
- voditeljima stručne grupe poslova i radionica za 5%.

Članak 49.

Za postignuti akademski stupanj, ako je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 45. 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 8%;
- za postignuti akademski stupanj doktora znanosti/umjetnosti 15%.

U ostvarivanju prava iz stavka 1. podstavka 2. 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 i 118/12).

Članak 50.

Za neprekidni radni staž ostvaren kod poslodavca pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 45. 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 istoga poslodavca smatra se radni staž proveden u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Zagreb, bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 51.

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

DODACI NA PLAĆE

Članak 52.

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

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 35%
- smjenski rad za sate odrađene u drugoj smjeni 5%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10%

Ako zaposlenik radi na blagdane, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

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

Članak 53.

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

Članak 54.

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 strukturom 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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti slobodne radne dane, tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i pol sat slobodno.

Članak 55.

Radna mjesta s otežanim radnim uvjetima odredit će se pravilnikom o radu poslodavca, na temelju procjene koju će obaviti ovlaštena tvrtka.

Članak 56.

Za radne sate koje je zaposlenik proveo u otežanim radnim uvjetima, osnovna plaća zaposlenika uvećava se za 5%.

Članak 57.

Za ostvarene radne rezultate zaposleniku se na osnovnu plaću može isplatiti stimulativni dodatak, u slučajevima predviđenima pravilnikom o radu poslodavca i ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

Kriteriji za isplatu stimulativnog dodatka odrediti će se pravilnikom o stimulaciji, koji će se donijeti uz savjetovanje sa zaposleničkim vijećem odnosno sindikatom.

NAKNADA PLAĆE

Članak 58.

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 59.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos zaposlenikove plaće u zadnja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada osam dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

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.

**NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNIH
GLAZBENIH INSTRUMENATA**

Članak 60.

Zaposleniku koji za rad koristi privatno glazbalo pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenima posebnim pravilnikom poslodavca.

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

REGRES

Članak 61.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto - iznosu u visini 85% jedne osnovice za izračun osnovne mjesečne plaće iz članaka 39. i 40. ovoga ugovora.

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 razmjernan dio godišnjeg odmora.

Regres za korištenje godišnjeg odmora za 2016. iznosi 1.000,00 kuna.

OTPREMNINA

Članak 62.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto - plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 63.

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.

Osnivač poslodavca može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za zaposlenike koji prije navršenih 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak ugovora o radu zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu.

Isplata otpremnine iz stavka 2. ovoga članka i isplata otpremnine iz članka 62. ovoga ugovora međusobno se isključuju.

POMOĆ

Članak 64.

Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškove pogreba
- smrti zaposlenika 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne neto - plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da u slučajevima smrti zaposlenika iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka u 2016. obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba u visini stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dviju prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 65.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe zaposlenika 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da u slučajevima smrti člana obitelji zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka u 2016. zaposleniku pripada pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 66.

Zaposlenik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, prema svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti zaposlenika na radu 2 prosječne mjesečne neto - plaće
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, zaposlenikove djece i supružnika 1 prosječna mjesečna neto - plaća
- za rođenje djeteta zaposlenika 1 prosječna mjesečna neto - plaća
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto - plaće.

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, pravo na isplatu pomoći za rođenje djeteta ima samo roditelj preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da se u 2016. neće primjenjivati odredbe stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka.

Članak 67.

Ugovorne su strane sporazumne da će djeci zaposlenika nestalog ili poginulog u Domovinskom ratu isplatiti, jedanput godišnje, dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 68.

Zaposlenik, zaposlenikova djeca i uzdržavani supružnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala, rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnoga liječnika, u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da se u 2016. neće primjenjivati odredbe stavka 1. ovoga članka.

Članak 69.

Ugovorne su strane sporazumne da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno isplatiti pomoć:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto - plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto - plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne - neto plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 70.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu, 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 dnevnicu, 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.

TERENSKI DODATAK

Članak 71.

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 posljednji dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

Članak 72.

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

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi, najmanji, iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 73.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu od 50 kilometara.

Naknada troškova javnoga mjesnog prijevoza u mjestu rada svim zaposlenicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim zaposlenicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom 80% iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza. Visina troškova prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni koštanja godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno, ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Iznosi novčanih sredstava utvrđeni temeljem cijena koštanja godišnjih karata, isplaćuju se zaposlenicima mjesečno u iznosu jedne dvanaestine utvrđenog 80%-og iznosa cijene koštanja godišnje karte.

Iznimno od stavaka 4. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Ako se u slučajevima iz st. 5. radi o predvidljivom trajanju odsutnosti zaposlenika više od dva dana, a najduže do dva mjeseca neprekidno, poslodavac neće odjavljivati kupon

odgovarajuće pretplatne karte za mjesni prijevoz, ali će proporcionalno umanjiti isplatu sukladno stvarnim troškovima međumjesnog javnog prijevoza.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika te poštujući racionalnost troškova.

Zaposlenici su dužni na zahtjev poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili poslodavcu.

Na pisani zahtjev zaposlenika - člana simfonijskog orkestra ili člana orkestra i zaposlenika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno zaposlenika koji imaju oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto, poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti novčani iznos vrijednosti godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada, odnosno novčani iznos u visini 80% stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 74.

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 75.

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

JUBILARNA NAGRADA

Članak 76.

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

| | |
|-----------|-------------------------------------|
| 10 godina | 1,0 prosječna mjesečna neto - plaća |
| 15 godina | 1,5 prosječna mjesečna neto - plaća |
| 20 godina | 2,0 prosječne mjesečne neto - plaće |
| 25 godina | 2,5 prosječne mjesečne neto - plaće |
| 30 godina | 3,0 prosječne mjesečne neto - plaće |
| 35 godina | 3,5 prosječne mjesečne neto - plaće |
| 40 godina | 4,0 prosječne mjesečne neto - plaće |

isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

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

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

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da se zaposlenicima jubilarna nagrada za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina neprekidnog rada kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka u 2016. isplaćuje u visini neoporezivih iznosa.

DAR ZA DJECU

Članak 77.

U prigodi Dana Svetog Nikole zaposleniku 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 78.

Zaposlenicima pripada pravo na jednokratni dodatak - božićnicu u neto - iznosu u visini 85% jedne osnovice iz članaka 39. i 40. ovoga ugovora utvrđene za izračun osnovne mjesečne plaće.

Božićnica iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

Jednokratni dodatak - božićnica iz stavka 1. ovoga članka, za 2016. iznosi 500,00 kuna.

DAR U NARAVI

Članak 79.

Zaposlenicima će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 80.

Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

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

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

O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka zaposlenik i poslodavac zaključit će poseban ugovor.

Članak 81.

Ugovorne su strane sporazumne da se prava iz članaka 61. do 80. ovoga ugovora ostvaruju jednako kao prava zaposlenika u Gradskoj upravi Grada Zagreba.

Članak 82.

Primjena članaka 61. do 81. ovoga ugovora odnosi se na poslodavce koji sredstva za materijalna prava zaposlenika ostvaruju iz sredstava proračuna Grada Zagreba.

Ako sredstva za materijalna prava svih zaposlenih poslodavac ne ostvaruje na način iz stavka 1. ovoga članka, prava iz članaka 61. do 81. ovoga ugovora ostvarivat će se ako poslodavac osigura sredstva za tu namjenu.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 83.

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 84.

Naknada plaće koja zaposleniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na kojem je do tada bio raspoređen.

Članak 85.

Zaposleniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2. do 4. Zakona o mirovinskom osiguranju Narodne novine, broj 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 43/07, 79/07, 35/08, 40/10, 121/10, 130/10, 139/10, 61/11, 114/11, 76/12, 112/13, 133/13, a u vezi sa člankom 175. stavkom 5. Zakona o mirovinskom osiguranju Narodne novine, broj 157/13.), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prema propisima do 31. prosinca 1998., pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

Članak 86.

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 87.

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 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 88.

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 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.

Zaposlenik 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 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 89.

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 90.

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 91.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika 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 92.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 90. ovoga ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika 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 93.

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

- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se zaposlenici stavljaju u ponižavajući položaj;
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi zaposlenici u odnosu na ponašanje svojih nadređenih ili podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom zaposlenici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 94.

Zaposlenik 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 zaposlenika i trećih osoba.

Članak 95.

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

OBAVIJEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA

Članak 96.

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

PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA

Članak 97.

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 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 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.

INFORMIRANJE

Članak 98.

Poslodavac je dužan zaposlenicima odnosno sindikalnom povjereniku osigurati pravodobne informacije koje su bitne za socijalni položaj zaposlenika, a posebno:

- odlukama koje utječu na socijalni položaj zaposlenika
- o rezultatima rada zaposlenika
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada
- o mjesečnim obračunima plaća zaposlenika, uz njihov pisani pristanak

SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

Članak 99.

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, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

Članak 100.

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 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 101.

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 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 102.

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 OVLAŠTI ZAPOSLENIČKOG VIJEĆA KOJA PREUZIMA SINDIKAT

Članak 103.

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

STRUČNO SAVJETOVANJE

Članak 104.

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 105.

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

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

ZAPOSLENIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 106.

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 107.

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

Članak 108.

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 Zagrebu ili osoba koju on ovlasti.

ROKOVI MIRENJA

Članak 109.

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 Zagrebu 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 110.

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 111.

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

POSREDOVANJE

Članak 112.

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

5. ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 113.

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

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

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

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 114.

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 115.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 116.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri dana prije početka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 117.

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 OVLAŠTI ŠTRAJKŠKOG ODBORA

Članak 118.

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 119.

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

Članak 120.

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 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 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 121.

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 107. ovoga ugovora.

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

Članak 122.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 120. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

Članak 123.

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

Članak 124.

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 125.

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 126.

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 zaposlenika utvrđenih ovim ugovorom.

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

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 127.

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 128.

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine.

U postupku izrade proračuna za 2017. mogu se pokrenuti pregovori o usklađivanju koeficijenata.

PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

Članak 129.

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 130.

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 131.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

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

Članak 132.

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

TROŠKOVI

Članak 133.

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

OBVEZA USKLAĐIVANJA

Članak 134.

Ustanove kulture dužne su svoje akte uskladiti s odredbama ovoga ugovora u roku od 60 dana od dana sklapanja ovoga ugovora.

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

Članak 135.

Ugovorne strane su sporazumne da se ovaj ugovor primjenjuje od 01. siječnja 2016. Ovaj ugovor bit će objavljen u Službenom glasniku Grada Zagreba.

KLASA: 112-01/15-003/15
URBROJ: 251-02-01-15-01
Zagreb, 1. prosinca 2015.

ZA GRAD ZAGREB

GRADONAČELNIK

Milan Bandić



ZA HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI

PREDSJEDNIK

Ivica Trubić



ZA NEZAVISNI SINDIKAT
KNJIŽNIČARA HRVATSKE

PREDSJEDNICA

Đurđica Pužević

