SLUŽBENI GLASNIK
ZADARSKE ŽUPANIJE

Broj 21
ISSN 1849-7527

ZADAR, 29. srpnja 2022. godine
GODINE: XXIX

AKT

1. Kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture Zadarske županije

ZADARSKA ŽUPANIJA, Zadar, Božidara Petranovića 8, OIB 56204655363 zastupana po županu Božidaru Longinu, dipl. ing. (u daljnjem tekstu: osnivač),

NARODNI MUZEJ ZADAR, Zadar, Poljana pape Aleksandra III., OIB 63221615535, zastupan po ravnateljici dr. sc. Renati Peroš,

KAZALIŠTE LUTAKA ZADAR, Zadar, Sokolska ulica 1, OIB 05876658632, zastupano po ravnateljici Iris Pavić-Tumpa, dipl.oec.,

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, Zagreb, Kneza Mislava 20, OIB 33929181750, zastupan po Domagoju Rebiću, mag. iur., Glavnom tajniku,

sklopili su dana 15. srpnja 2022. godine;

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlenike u ustanovama kulture Zadarske županije

I UVODNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada zaposlenika u ustanovama kulture Zadarske županije (Narodni muzej Zadar i Kazalište lutaka Zadar).

Članak 2.

(1) Poslodavac u smislu ovog Ugovora su ustanove iz članka 1. ovoga Ugovora kojima je osnivač Zadarska županija.

(2) Pod pojmom Sindikat u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi.

(3) Pod pojmom zaposlenika podrazumijevaju se zaposlenici koji su temeljem ugovora o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom i zaposlenici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom ili ugovorom o radu, za zaposlenike nešto povoljnije određeno ili ugovoreno.

Članak 4.

(1) Potpisnici ovoga Ugovora suglasni su da će se zalagati i rukovoditi načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;

- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;

- mirnog rješavanja sporova.

(2) Ako zbog promijenjenih okolnosti, koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od ugovornih strana ne bi mogla izvršavati neke od odredbi Ugovora ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 5.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(1) Zaposlenici se primaju na rad u ustanovama kulture na temelju natječaja, odnosno oglasa, a sukladno posebnom zakonu koji propisuju zapošljavanje u muzejima odnosno kazalištima.

(2) Natječaj se objavljuje za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme, a oglas za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme. Odluku o raspisivanju natječaja donosi ravnatelj ustanove.

(3) Rok za podnošenje prijava na natječaj ne smije biti kraći od 8 niti duži od 15 dana od dana objave, a objavljuje se na službenim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i službenim internetskim stranicama ustanove.

(4) Rok za podnošenje prijava na oglas je osam dana od dana objave oglasa kod nadležne službe za zapošljavanje.

(5) Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje zaposlenik se može primiti na rad bez objavljivanja oglasa, ali najduže za razdoblje od 90 dana.

(6) Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom poslodavac je dužan ishoditi prethodnu suglasnost osnivača.

Članak 7.

(1) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu koji se, u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu,

- zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika,

- privremenom povećanju opsega poslova,

- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,

- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja,

- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u slučajevima zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih zaposlenika – do njihova povratka na rad.

Članak 9.

(1) Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, općim se aktom propisuju posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.

(2) Po zasnivanju radnog odnosa može se vršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti zaposleniku kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja obrazovanja,

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj obrazovanja,

- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži stupanj obrazovanja sveučilišnog ili stručnog prvostupnika,

- do šest mjeseci za poslove za koje se traži stupanj obrazovanja magistra struke ili stručnog specijalista.

(3) Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan s rada, o čemu ravnatelj ustanove donosi posebnu odluku.

Članak 10.

(1) Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

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

(3) Ravnatelj ustanove u kulturi imenovat će osobu iz reda zaposlenika za praćenje rada zaposlenika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

(4) Osoba za praćenje rada zaposlenika mora imati najmanje isti stupanj obrazovanja iste ili odgovarajuće struke, te minimalno ono radno iskustvo koje je predviđeno za pripravnički staž zaposlenika čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

(6) Osoba za praćenje rada zaposlenika dostavlja ravnatelju ustanove izvješće o radu na probnom roku najkasnije do pretposljednjeg dana probnog roka zaposlenika.

Članak 11.

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

(2) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži IV. stupanj obrazovanja, stupanj obrazovanja sveučilišni ili stručni prvostupnik te magistar struke ili stručni specijalist.

Članak 12.

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

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj obrazovanja,

-. do 12 mjeseci za poslove za koje se traži stupanj stručnog obrazovanja sveučilišnog ili stručnog prvostupnika,

- do 18 mjeseci za poslove za koje se traži stupanj obrazovanja magistra struke ili stručnog specijalista

(2) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 13.

(1) Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

(2) Program obučavanja pripravnika donosi mentor.

(3) Mentora Odlukom imenuje ravnatelj. Mentor mora imati najmanje isti stupanj obrazovanja kao pripravnik te minimalno ono radno iskustvo potrebno za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 14.

(1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano Zakonom i drugim propisom i to najkasnije do isteka pripravničkog staža.

(2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

(3) Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju propisanim ovim Ugovorom.

Članak 15.

(1) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

(2) Ako ni tada ne položi pripravnički ispit prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Članak 16.

Na pripravnike u ustanovama kulture primjenjuju se propisi pojedinih djelatnosti u kulturi.

Članak 17.

(1) Postupak za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada pripravnika provodi se u skladu sa Zakonom, time da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

(2) Postupak iz stavka 1. pokreće poslodavac te imenuje komisiju od tri člana, od kojih je jedan obvezno predstavnik Sindikata.

(3) Članovi komisije iz prethodnog stavka moraju imati najmanje isti stupanj obrazovanja određene vrste zanimanja i radnog iskustva kao zaposlenik čije znanje i sposobnost odnosno radni rezultati se provjeravaju.

(4) Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka time da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za zaposlenike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodiljskog dopusta, dužeg bolovanja i sl.

(5) Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje zaposleniku, poslodavcu i Sindikatu.

(6) Na temelju izvješća iz prethodnog stavka nadležno tijelo donosi odluku o mogućnosti rasporeda zaposlenika na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, zaposleniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

III PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA

Članak 18.

Zaposlenici se primaju na rad u ustanovu i raspoređuju na slobodna radna mjesta utvrđena sistematizacijom radnih mjesta.

Članak 19.

Zaposlenik se samo uz njegov pristanak ili na osobni zahtjev može premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova za koje ispunjava uvjete propisane sistematizacijom radnih mjesta.

Članak 20.

(1) Zaposlenik kojemu radni odnos prestane poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu, ima pravno na otpremninu u visini i pod uvjetima kako je to propisano Zakonom o radu.

(2) Zaposleniku koji je proglašen viškom, a nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina radnog staža do ostvarenja uvjeta za mirovinu, ne može se otkazati ugovor o radu bez priznavanja prava na naknadu plaće, pripadajuće doprinose za sve vrijeme do stvaranja uvjeta za mirovinu, uz ostala Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom utvrđena prava.

Članak 21.

(1) Zaposleniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu slijedeći rokovi od dana donošenja Programa rješavanja viška zaposlenika:

- za zaposlenike od 10 godina staža 4 mjeseca,
- za zaposlenike sa preko 10, a do 20 godina staža 5 mjeseci,
- za zaposlenike sa preko 20 godina staža 6 mjeseci.

(2) Prava koja proizlaze iz ugovora u radu u periodu iz stavka 1. ovog članak osiguravaju se iz vlastitih sredstava poslodavca.

RADNO VRIJEME

Članak 22.

(1) Puno radno vrijeme zaposlenika u ustanovama kulture Zadarske županije, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme ustanove kulture mogu rasporediti u pet odnosno šest radnih dana, zavisno od potreba ostvarivanja svojih programa.

(3) Pravilnikom o radu utvrđuje se raspored dnevne i tjedne radne satnice, kao i preraspodjela radnog vremena u okviru rada u tijeku jedne godine.

Članak 23.

Raspored radnog vremena zaposlenika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog umanjenja radne sposobnosti, njege djeteta do 3 godine ili njege djeteta s invaliditetom, određuje se sporazumom između nadležnog tijela ustanove i zaposlenika koji radi skraćeno radno vrijeme.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 24.

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom slijedećeg tjedna.

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

(5) Zaposleniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

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

(7) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 25.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) Prema dužini radnoga staža

- od 5 do 10 godina 2 dana

- od 10 do 15 godina 3 dana

- od 15 do 20 godina 4 dana

- od 20 do 25 godina 5 dana

- od 25 do 30 godina 6 dana

- od 30 do 35 godina 7 dana

- više od 35 godina 8 dana

b) s obzirom na složenost poslova

- poslovi stupnja obrazovanja magistra struke ili stručnog specijalista 3 dana

- poslovi stupnja obrazovanja sveučilišnog ili stručnog prvostupnika 2 dana

- poslovi SSS 1 dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan

- samohranom roditelju za svako dijete još po 1 dan

- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostali djecu 3 dana

- osobi s invaliditetom 3 dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, osim za slijepoga zaposlenika i zaposlenika donatora organa.

(3) Najkraće trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se u trajanju od 20 radnih dana.

Članak 26.

(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota, nedjelja) te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdo ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 27.

(1) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova.

(2) Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u više dijelova, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, osim ako se zaposlenik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je zaposlenik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, zaposlenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnoga rada i

- ako mu radni odnos prestaje prije nego navrši šest mjeseci neprekidnoga rada.

(5) Zaposlenik ima pravo godišnje koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.

(6) Iznimno od odredbe stavka 4. alineja 2. zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 28.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika.

Članak 29.

(1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora, kojeg donosi ravnatelj najkasnije do 30. travnja tekuće godine, poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke poslodavca.

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

(4) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

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

(6) Putnim troškovima smatraju se 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.

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

PLAĆENI DOPUSTI

Članak 30.

(1) Zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju do deset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

1. sklapanje braka	5 radnih dana

2. rođenje djeteta	5 radnih dana
3. smrti supružnika, osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, pastorka, posvojitelja, osobe koje je djelatnik dužan po zakonu uzdržavati, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i unuka	5 radnih dana
4. smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva u pravoj liniji ili trećim stupnjem srodstva u pobočnoj liniji	2 radna dana
5. smrti ostalih tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva	1 radni dan
6. selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
7. selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
8. darivanja krvi	2 radna dana
9. teže bolesti supružnika, osobe koja s zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, pastorka, posvojitelja, osobe koje je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i unuka	3 radna dana
10. polaganje državnog ili stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
11. pripreme polaganja pravosudnog ispita	20 radnih dana
12. nastupa u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
13. sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana
14. elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika	5 radnih dana.

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za polaganje državnog ili stručnog ispita, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) U ostale krvne srodnike zaključno s drugim stupnjem srodstva u pravoj liniji ubrajaju se baka i djed, te zaključno s trećim stupnjem srodstva u pobočnoj liniji brat i sestra, nećak i nećakinja, tetak i teta, ujak i ujna, stric i strina. U tazbinske srodnike zaključno s drugim stupnjem ubrajaju se roditelji bračnog druga, te brat i sestra bračnog druga.

(4) U dane plaćenog dopusta za polaganje državnog ili stručnog ispita uračunava se i dan sudjelovanja zaposlenika na seminaru za polaganje ispita. Pod prvim polaganjem ispita smatra se i popravni ispit

koji se polaže prvi put.

(5) U slučaju darivanja krvi dani plaćenog dopusta se koriste na dan darivanja krvi i dan neposredno nakon darivanja krvi.

Članak 31.

(1) Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Ako okolnosti iz članka 30. stavka 1. točke 2., 3., 4., 5., 8, 9. i 14. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, djelatnik iznimno može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor.

Članak 32.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 33.

(1) Zaposleniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,

- izgradnja ili popravak kuće ili stana,

- liječenje na vlastiti trošak,

- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti zaposleniku u trajanju preko 30 dana.

Članak 34.

Za vrijeme neplaćenog dopusta zaposleniku prava i obveze miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

PLAĆA

Članak 35.

(1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na plaću su svi oni dodaci koji su ugovoreni ovim Ugovorom.

Članak 36.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće za zaposlene u ustanovama kulture jednaka je iznosu koji vrijedi za službenike i namještenike u upravnim tijelima Zadarske županije.

Članak 37.

(1) Za zaposlenike ustanova u kulturi iz članka 1. ovog ugovora utvrđuju se slijedeći najniži koeficijenti:

Narodni muzej Zadar

1.	muzejski savjetnik	magistar struke ili stručni specijalist	2,58
2.	dokumentarist savjetnik	magistar struke ili stručni specijalist	2,58
3.	muzejski pedagog savjetnik	magistar struke ili stručni specijalist	2,58
4.	restaurator savjetnik	magistar struke ili stručni specijalist	2,58
5.	informatičar savjetnik	magistar struke ili stručni specijalist	2,58
6.	viši kustos	magistar struke ili stručni specijalist	2,45
7.	viši dokumentarist	magistar struke ili stručni specijalist	2,45
8.	viši informatičar	magistar struke ili stručni specijalist	2,45
9.	viši pedagog	magistar struke ili stručni specijalist	2,45
10.	viši restaurator	magistar struke ili stručni specijalist	2,45

11. kustos	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
12. dokumentarist	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
13. pedagog	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
14. restaurator	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
15. informatičar	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
16. voditelj službe za održavanje kulturno-povijesnog kompleksa Kneževe palače i voditeljica službe za marketing i odnosa s javnošću	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
17. marketing asistent	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
18. djelatnik za odnose s javnošću	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
19. tajnik	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
20. voditelj računovodstva	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
21. knjižničar	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
22. arhivist	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
23. viši preparator	SSS	1,85
24. viši muzejski tehničar	SSS	1,85

25. viši fotograf	SSS	1,85
26. preparator	SSS	1,80
27. muzejski tehničar	SSS	1,80
28. fotograf	SSS	1,80
29. administrator	SSS	1,75
30. komercijalist	SSS	1,75
31. računovodstveni referent	SSS	1,75
32. kućni majstor	SSS	1,60
33. receptant manipulant	SSS	1,60
34. prodavatelj u muzejskoj suvenirnici	SSS	1,60
35. spremač	SSS	1,40

Kazalište lutaka Zadar

1. pomoćnik ravnatelja	magistar struke ili stručni specijalist	2,95
2. glumac lutkar prvak	magistar struke ili stručni specijalist	2,60
3. umjetnički voditelj	magistar struke ili stručni specijalist	2,50
4. glumac lutkar naslovnih uloga	magistar struke ili stručni specijalist	2,45
5. glumac lutkar naslovnih i srednjih uloga	magistar struke ili stručni specijalist	2,40

6. scenograf i stvaralac lutaka	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
7. korepetitor	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
8. voditelj marketinga	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
9. voditelj kazališne i scenske tehnike	magistar struke ili stručni specijalist	2,40
10. pravnik – tajnik	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
11. voditelj računovodstva	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
12. stvaralac lutaka - tehnolog	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
13. oblikovatelj scenskog svjetla	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
14. inspicijent	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
15. glumac lutkar srednjih i malih uloga	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
16. oblikovatelj scenskog tona	magistar struke ili stručni specijalist	2,30
17. referent za marketing, prodaju i promidžbu	sveučilišni ili stručni prvostupnik	1,93
18. voditelj pozornice	sveučilišni ili stručni prvostupnik	1,93
19. tehničar rasvjete	SSS	1,80
20. stolar	SSS	1,80

21. pozornički radnik - rekviziter	SSS	1,80
22. tehničar tona	SSS	1,73
23. krojačica garderobijerka	SSS	1,73
24. domar – vatrogasac	SSS	1,60
25. biljeter – dostavljač	SSS	1,60

(2) Osobe koje su po ranijim propisima stekle visoku stručnu spremu mogu biti raspoređene na radna mjesta za koja je kao uvjet utvrđen stupanj obrazovanja magistar struke ili stručni specijalist, a osobe koje su po ranijim propisima stekle višu stručnu spremu mogu biti raspoređene na radna mjesta za koja je kao uvjet utvrđen stupanj obrazovanja sveučilišni ili stručni prvostupnik struke.

(3) Za ravnatelje ustanova u kulturi koeficijent za obračun plaće utvrđuje se odlukom župana.

Članak 38.

(1) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

(2) Od jedne do druge plaće ne smije proći više od 30 dana.

Članak 39.

Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanje i sl.).

UVEĆANJE PLAĆE

Članak 40.

(1) Osnovna plaća zaposlenika svih ustanova uvećava se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat	10%
- za rad u smjenama	5%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni	10%

(2) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada zaposlenik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada) te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj slobodnih dana i vrijeme korištenja, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

(3) Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, te rad na Uskrs zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

(4) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 41.

(1) Zaposleniku se uvećava koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u ustanovama kulture Zadarske županije to za:

- 10 do 19 godina 2 %

- 20 do 29 godina 4 %

- od 30 do 39 godina 8%

- od 40 i više godina 10%

(2) Zaposleniku koji obavlja poslove voditelja muzejskog odjela pripada dodatak na plaću od 10%.

(3) Muzejski odjeli iz stavka 2. ovog članka su: Etnološki odjel, Prirodoslovni odjel, Muzej grada Zadra i Galerija umjetnina.

Članak 41.a

Zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanje plaće za ostvareni znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno doktora znanosti pod istim uvjetima i u istom postotku kako to pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Zadarske županije.

Članak 42.

(1) Plaća zaposlenika iskazuje se u bruto iznosu.

(2) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Članak 43.

(1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada zaposleniku će se isplatiti nagrada.

(2) Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će se općim aktom ustanove, a sredstva za isplatu osiguravaju se iz vlastitih prihoda ustanove.

NAKNADA PLAĆE

Članak 44.

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,

- plaćenog dopusta,

- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,

- sudjelovanja na seminarima i sličnih obveza.

(2) Naknada plaće je u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario u tekućem mjesecu.

Članak 45.

(1) U slučaju odsutnosti zaposlenika s posla zbog bolovanja do 42 dana zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove plaće.

(2) Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 46.

(1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

(2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članaka, omogućiti i izostanak iz službe odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencije, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

(3) Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovog članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

(4) Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 47.

(1) Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti zaposlenika na radu.

(2) Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje zaposlenika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje zaposlenika za rad na siguran način, brigu za potrebu organiziranja sredstava za rad.

(3) Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost zaposlenika.

(4) Poslodavac je također dužan osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Članak 48.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obveze:

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika,

- primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,

- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima zaposlenika čiji je povjerenik,

- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,

- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njihov rad,

- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,

- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike na rad na siguran način.

Članak 49.

(1) Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika i osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova.

(2) Zaposlenik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka; takav zaposlenik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

(3) Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 50.

Zaposlenici imaju najmanje jednom u dvije godine pravo na sistematski pregled o trošku ustanove.

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA SA SMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU

Članak 51.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povreda na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti, te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima, ustanova odnosno poslodavac može osigurati povoljnije uvjete rada za tog zaposlenika kao primjerice lakši posao, povoljnija norma, rad na jednostavnijim poslovima i sl., bez smanjenja plaće koju je zaposlenik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 52.

Naknada plaće koja zaposleniku s invaliditetom pripada od dana nastanka invalidnosti ili zaposleniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće koju je zaposlenik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 53.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti i općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili 5

godina života osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) uz zadržavanje koeficijenta radnog mjesta na kojem je radio prije nastupa spomenutih okolnosti.

Članak 54.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje zaposlenika ili profesionalnog oboljenja isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 55.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu i rokovima isplate kao što to pravo ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

Članak 56.

(1) Zaposleniku koji odlazi u mirovnu pripada pravo na otpremninu u istom iznosu kao što to pravo ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

Članak 57.

(1) Zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad kod poslodavca u istom iznosu kao što to pravo ostvaruju djelatnici Zadarske županije, i to za navršenih:

5 godina

10 godina

15 godina

20 godina

25 godina

30 godina

35 godina

40 godina

(2) Zaposleniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka prvog narednog mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Članak 58.

(1) Svakom zaposleniku, roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u povodu božićnih blagdana u visini i pod uvjetima kako to ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

(2) Ako su oba roditelja zaposlenici Ustanova u kulturi, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, prema njihovom dogovoru.

Članak 59.

Za Božićne blagdane zaposlenicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade (božićnice) u istom iznosu i rokovima isplate kao što to pravo ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

Članak 60.

(1) Zaposlenik ostvaruje pravo na novčanu pomoć po svakoj od osnova, neovisno o broju slučajeva tijekom godine i to u slučajevima i iznosu kako slijedi;

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja	1 proračunska osnovica;
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika i gubitka radne sposobnosti u roku od tri godine od nastanka invalidnosti	2 proračunske osnovice
- bolovanja dužeg od 90 dana	1 proračunska osnovica;
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika djelatnika	1 proračunska osnovica.

(2) U slučaju smrti zaposlenika, njegova djeca ili član obitelji imaju pravo na pomoć u visini ekvivalentnoj visini otpremnine kod odlaska zaposlenika u mirovinu, kao i pravo na podmiru troškova pogreba.

Članak 61.

Zaposlenik ima pravo na pomoć kod rođenja djeteta u istom iznosu i pod istim uvjetima kako to pravo ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

Članak 62.

Naknade troškova i dnevnica za službeno putovanje u zemlji, kao i za službeno putovanje u inozemstvo, utvrđuju se na način kako je to regulirano za djelatnike Zadarske županije.

Članak 63.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla pod istim uvjetima kao i djelatnici Zadarske županije.

Članak 64.

Zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu naknade za prehranu pod istim uvjetima i u istom iznosu kako to pravo ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

Članak 65.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje plaće za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada pod istim uvjetima i u istom postotku kako to pravo ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

Članak 66.

Poslodavac je dužan osigurati sve zaposlenike za slučaj povrede, invalidnosti i smrti za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 67.

Naknada štete koju je zaposlenik na radu ili u svezi s radom uzrokovao poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sad nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti otkloniti 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 ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili

- ako se radi o manjoj šteti.

Članak 68.

Smanjenje štete iz razloga sadržanih u članku 69. Ugovora može iznositi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 69.

Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi trideset dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Članak 70.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž u ustanovama kulture kojima je osnivač Zadarska županija.

Članak 71.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu 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 poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,

- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,

- 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 pravilnikom o radu,

- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,

- nanošenja znatnije štete,

- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovo šikaniranje,

- zloupotrebe korištenja bolovanja.

(2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka poslodavac može ugovor o radu otkazati izvanrednim otkazom samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 72.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava vezanih uz sindikalno organiziranje, uz uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 73.

Aktivnost sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

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

Članak 74.

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

(2) O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca odmah po isteku funkcije, a najkasnije u roku od 8 dana od prestanka iste.

(3) Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 75.

Kada sindikalni povjerenik dio svog vremena u ustanovi odnosno kod poslodavca posvećuje sindikatu, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegov radni odnos uređuje pismenim sporazumom sindikata i ustanove odnosno poslodavca.

Članak 76.

(1) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

(2) Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora Sindikata

- utvrditi kao višak zaposlenih,

- premjestiti na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 77.

(1) Poslodavac, kao i upravno tijelo, dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

(2) Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njima razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa zaposlenih.

(3) Ovlašteni predstavnik Zadarske Županije primit će na zahtjev povjerenika Sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima zaposlenih.

Članak 78.

(1) Ravnatelj je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.

(2) Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika kao što su prijedlozi odluka i općih akata kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

(3) Ravnatelj je dužan, u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

(4) Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

(5) Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom i Zakonom.

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

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

(8) Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti ili službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 79.

(1) Ravnatelj je sindikalnom povjereniku dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

(2) Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove o čemu treba da obavijeste poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

(3) Sindikalni povjerenik ima pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 5 dana godišnje.

Članak 80.

Ravnatelj je dužan bez naknade plaće, 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, po odluci sindikata.

Članak 81.

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

(2) Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

(3) Kada zamjenjuju radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, a koja se utvrđuje prema broju članova koji bi imalo zaposleničko vijeće.

(4) Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju radničkoga vijeća, zaključuje s ravnateljem ustanove, odnosno poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i zaposleničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

Članak 82.

Kad sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 83.

(1) Sindikalni povjerenik u funkciji radničkoga vijeća ima pravo uz prethodnu suglasnost poslodavca zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

(2) O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka sindikat i poslodavac će se sporazumjeti.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 84.

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

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 85.

(1) Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirenja sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

ARBITRAŽA

Članak 86.

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

OBVEZNA ARBITRAŽA

Članak 87.

(1) Ako u nekoj djelatnosti zakonom štrajk bude ograničen, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

(2) Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovog članka posebno će se ugovoriti.

TROŠKOVI

Članak 88.

Troškove mirenja i arbitraže snose obje strane na jednake dijelove.

POSREDOVANJE

Članak 89.

Ugovorene strane u svakom slučaju mogu dogovarati da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 90.

(1) Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.

(2) Zabrana štrajka iz stavka 1. Ovoga članka ne isključuju pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.

(3) Ugovorene se strane za vrijeme primjene ovog ugovora obvezuju na socijalni mir.

(4) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj djelatnosti.

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 91.

(1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

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

(3) Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu ovim Ugovorom regulirana, primijenit će se Pravilnik o štrajku sindikata.

ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

Članak 92.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 93.

(1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 10 dana prije početka štrajka.

(2) 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.

(3) Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 94.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

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

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

OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 95.

(1) Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

(2) Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućen.

POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

Članak 96.

Na prijedlog ravnatelja Sindikat i ravnatelj sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 97.

(1) 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.

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

Članak 98.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

TUMAČENJE UGOVORA

OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 99.

(1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora, koja broji 6 članova od kojih svaka strana imenuje po 3 predstavnika.

(2) Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,

- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane u kršenju Ugovora,

- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Članak 100.

(1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije kojega biraju članovi komisije.

(2) Tumačenje komisije obligatorno je za ugovorne strane.

(3) Sjedište komisije je u Zadarskoj županiji.

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 101.

(1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

IZMJENA I DOPUNA UGOVORA

Članak 102.

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

(2) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog ugovora podnosi pregovarački odbor.

(3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

(4) Ugovorne strane mogu suglasno pristupiti postupku donošenja novog Kolektivnog ugovora ili mogu suglasno pristupiti obnovi Kolektivnog ugovora.

ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 103.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnik Zadarske županije, ovlašteni predstavnik Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi, ovlašteni predstavnik Narodnog muzeja Zadar i ovlašteni predstavnik Kazališta lutaka Zadar.

Članak 104.

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor stupa na snagu s danom potpisa ugovornih strana, a primjenjuje se od 01. srpnja 2022. godine.

Članak 105.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora, postupka mirenja i arbitraža, ugovorne strane snose na jednake dijelove.

Članak 106.

(1) Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

(2) Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

(3) Prije otkazivanja ovoga Ugovora, ugovorna strana koja Ugovor otkazuje mora o tome obavijestiti drugu stranu najranije 15 dana prije otkazivanja.

(4) Prije otkazivanja Ugovora, ugovorne strane se obvezuju razloge otkazivanja pokušati otkloniti pregovorima s ciljem izmjena onih odredbi na kojima se temelji namjera otkazivanja Ugovora.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 107.

Zaposlenici koji su na dan početka primjene ovoga Ugovora ostvarivali pravo na uvećanje plaće po osnovi dodatka na stečeni znanstveni stupanj magistra znanosti (8%), odnosno doktora znanosti (15%) zadržat će iznos osnovne bruto plaće koja je uključivala te dodatke ukoliko bi osnovna bruto plaća koju ostvaruju temeljem ovoga Ugovora bila niža od osnovne bruto plaće koju su ostvarivali prije početka primjene ovoga Ugovora, a koja je uključivala predmetne dodatke.

Članka 108.

Ovaj Ugovor sklapa se u 10 (deset) istovjetnih primjeraka od kojih Sindikat pridržava 2 (dva) primjerka, Narodni muzej Zadar 2 (dva), Kazalište Lutaka Zadar 2 (dva), dok 4 (četiri) primjerka pridržava Zadarska županija.

Članak 109.

(1) Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenom glasniku Zadarske županije“.

(2) Stupanjem na snagu ovoga Ugovora, prestaje vrijediti Kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture Zadarske županije od dana 20. studenoga 2014. godine, kao i Dodatak I. citiranom Kolektivnom ugovoru od dana 15. srpnja 2019. godine, te Dodatak II od dana 01. travnja 2021. godine.

ZADARSKA ŽUPANIJA

ŽUPAN

Božidar Longin, dipl. ing., v.r.

KLASA: 152-01/22-01/6

URBROJ: 2198-01-22-01

HRVATSKI SINDIKAT

DJELATNIKA U KULTURI

GLAVNI TAJNIK

Domagoj Rebić, mag. iur., v.r.

KLASA: 5

URBROJ: 1-22

NARODNI MUZEJ ZADAR

RAVNATELJICA

dr. sc. Renata Peroš, v.r.

ZNAK: 286/22

KAZALIŠTE LUTAKA ZADAR

RAVNATELJICA

Iris Pavić-Tumpa, dipl. oec., v.r.

KLASA: 612-01/01-01/01

URBROJ: 2198-64-22-84