

Grad Zagreb, kao osnivač ustanova kulture Grada Zagreba, što ga zastupa gradonačelnik Tomislav Tomašević, mag. pol.

i

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, što ga zastupa predsjednik Ivica Trubić i **Nezavisni sindikat knjižničara Hrvatske**, što ga zastupa Danijela Petaros Globan (u daljnjem tekstu: sindikati)

sklopili su dana 19. prosinca 2022.

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u ustanovama kulture Grada Zagreba

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Zagreba (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora, te prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika u ustanovama kulture kojima je osnivač 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 Grad Zagreb.

Pod pojmom "sindikat", u smislu ovoga Ugovora, podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi i Nezavisni sindikat knjižničara Hrvatske.

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

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovome Ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira na to 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 radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu za zaposlenike nešto riješeno povoljnije.

2. RADNI ODNOSI ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj.

Javni natječaj iz stavka 2. ovog članka objavljuje se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama ustanove, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Iznimno, raspisivanje javnog natječaja nije potrebno za sklapanje ugovora o radu:

- do punog radnog vremena na istom radnom mjestu s osobom koja s ustanovom već ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu

- kada se u ustanovi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta poslodavac može zaposlenicima te ustanove koji imaju ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme i ispunjavaju uvjete tog radnog mjesta ponuditi prelazak na upražnjeno radno mjesto izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja

- u slučaju sporazumnog prelaska zaposlenika između ustanova u kulturi čiji je osnivač Grad Zagreb, u kojima su zaposlenici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, uz pristanak zaposlenika ustanove čiji je osnivač Grad Zagreb

- prilikom reorganizacije, napredovanja i promjene sistematizacije

- ako to proizlazi iz odredaba posebnih zakona (Zakona o kazalištima, Zakona o muzejima, Zakona o knjižnicama i knjižničnoj djelatnosti i sl.)

- na određeno vrijeme, u slučaju zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika koji se nalazi na bolovanju, kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, ali ne dulje od 90 dana.

U slučajevima iz stavka 4. alineje 3. i 4. ovog članka Upravno vijeće daje prethodnu suglasnost za sklapanje ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja na obrazloženi prijedlog ravnatelja.

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 5.

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

PROBNI RAD

Članak 6.

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.

Kod sporazumnog prelaska zaposlenika u drugu ustanovu u kulturi nije potrebno ugovarati probni rad.

Članak 7.

Otkaz zbog nezadovoljavanja 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.

PRIPRAVNICI

Članak 8.

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 9.

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.

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

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto za koje je sklopio ugovor o radu.

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 10.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program osposobljavanja.

Način osposobljavanja pripravnika uredit će se Pravilnikom o radu.

STRUČNI ISPIT

Članak 11.

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

Pripravniku koji ne položi stručni ispit može se redovno otkazati radni odnos.

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 da se savjetuje sa radničkim vijećem.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

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 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 stavaka 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 odluci poslodavca.

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.

Za svaku kalendarsku godinu zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) uvećano za broj svih dodatnih dana prema određenim mjerilima:

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, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom	2 dana
	- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po	1 dan
	- samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta	3 dana
	- roditelju, posvojitelju udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život i rad, bez obzira na drugu djecu	3 dana
	- osobi s invaliditetom	3 dana
5.	prema doprinosu na radu:	
	- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada	2 dana

Pod pojmom zaposlenika s invaliditetom i djeteta s invaliditetom u smislu ovog članka smatraju se zaposlenici i djeca sa statusom osobe s invaliditetom definiranim Zakonom o Registru osoba s invaliditetom.

Članak 18.

Korištenje 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.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 2. ovog članka.

Zaposlenik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama članka 78. stavaka 1. i 2. Zakona o radu.

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.

Članak 19.

Maloljetni zaposlenik, slijepi zaposlenici i zaposlenici koji su donirali organ, 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.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten 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.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna/ 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna/10 radnih dana.

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.

Prilikom 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.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava zaposlenike.

Na osnovi rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi, za svakog zaposlenika, odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 17. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakog zaposlenika.

Odluka iz stavka 2. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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. ovog 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.

PLAĆENI DOPUST

Članak 24.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| - sklapanja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenje, udomljenje ili posvojenje djeteta, za svako dijete | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, neformalnog životnog partnera | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi | 2 radna dana |

- teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo	2 radna dana
- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika	5 radnih dana

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

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

Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno darivanje krvi navedeno u stavku 1. alineji 7. ovog članaka, ali najviše do 4 puta godišnje.

Članak 25.

Zaposlenik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Članak 26.

Zaposlenik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za završni rad 2 dana.

Članak 27.

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 24. 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 28.

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 29.

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 poslova ustanove: 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, doškoloavanja, 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 30.

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.

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 31.

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 isplaćuje se, najkasnije, 15 dana nakon prestanka radnoga odnosa.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 32.

Poslodavac može redovito 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 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.

PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADE PLAĆA

Članak 33.

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.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovog članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja.

U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovog članka računa se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013.

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

Članak 34.

Za odobreni broj zaposlenika kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Zagreba utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu 608,15 eura.

O visini osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu, ugovorne strane se obvezuju do 15. rujna tekuće godine pristupiti pregovorima o promjeni visine osnovice za sljedeću kalendarsku godinu.

Visinu osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu, ugovorne strane će dogovoriti temeljem:

- postotka porasta prosječne bruto plaće djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto plaću djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine;

- indeksa potrošačkih cijena za ista razdoblja i

- proračunskih ograničenja

Tako utvrđena visina osnovice sastavni je dio Kolektivnog ugovora.

Članak 35.

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 33. ovoga Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 36.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli prethodni 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 37.

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 38.

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)	

1.5.	ARHIVIST (VSS)	
	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	2,05
	POSLOVOĐA KNJIGOVEŽNICE (SSS)	
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	KOEFIKIJENT
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 DIONICA (VSS)	
DRUGA HARFA (VSS)	3,77
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)	
TEHNIČKI RADNIK (SSS)	1,80

**5. GLAZBENA DJELATNOST - Koncertna dvorana Vatroslava Lisinskog i
Koncertna direkcija Zagreb**

POSLOVI	KOEFIKIJENT
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 "Komedijska",
Gradsko dramsko kazalište "Gavella", Gradsko kazalište "Trešnjska", 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)	3,20
6.3. REDATELJ (VSS)	
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)	
ZAMJENIK KONCERTNOG MAJSTORA (VSS)	2,84
6.7. ZBOROVOĐA (VSS)	2,74
KOREPETITOR (VSS)	
DRAMSKI, BALETNI i LUTKARSKI PEDAGOG (VSS)	
VOĐA DIONICA i TREĆI PUHAČI (VSS)	
HARFA (VSS)	
6.8. DRUGI PUHAČI (VSS)	2,61
PRVE VIOLINE (VSS)	
VOĐA DRUGIH VIOLINA (VSS)	
6.9. TUTI, RITAM SEKCIJA (VSS)	2,52
KIPAR - SLIKAR (VSS)	
6.10. ZBORISTI (VŠS)	2,42
BALET (VŠS)	
OBLIKOVATELJ SCENSKOG SVJETLA, TONA I VIDEA (VŠS)	
INSPICIJENT (VŠS)	
6.11. ORGANIZATOR ORKESTRA (SSS)	2,05
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)	

6.12.	MAJSTOR SLIKAR (SSS)	1,80
	TEHNIČAR TONA (SSS)	
	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)	1,42
	PORTIR (NSS)	
	ČUVAR (NSS)	
	GARDEROBIJER (NSS)	
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	KOEFICIJENT
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, 101/14 - odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 60/15 - 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.

O nazivima radnih mjesta i pojedinačnim koeficijentima ugovorne strane se obvezuju provesti pregovore u 2023. godini i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Članak 39.

Koeficijente složenosti poslova za dramske glumce, glumce - pjevače, glumce lutkare, operne soliste i pjevače, u rasponu određenom u članku 38. ovoga Ugovora, odlukom određuje poslodavac, ovisno o važnosti umjetničkog dosega u radu zaposlenika (manje, srednje i glavne uloge), na način da prosjek koeficijenata 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.

O formulaciji članka ugovorne strane se obvezuju provesti pregovore u 2023. godini i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Članak 40.

Na zaposlenika koji ima niži stupanj stručne spreme od određenoga u članku 38. 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 38. ovoga Ugovora, za njega će se primijeniti najniži koeficijent propisan za poslove stručne spreme koju zaposlenik ima.

Članak 41.

Za obavljanje poslova voditeljstva pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 38. 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%.

O formulaciji iz ovog članka ugovorne strane se obvezuju provesti pregovore u 2023. godini i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Članak 42.

Za postignuti akademski stupanj, ako je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili s djelatnošću poslodavca i ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem zaposlenik radi pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 38. ovoga Ugovora uvećat će se kako slijedi:

- ako zaposlenik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) i sveučilišni magistar struke (univ. mag.) za 5%,
- ako zaposlenik ima 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%;
- ako zaposlenik ima 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).

STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

Članak 43.

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

U odnosu na ona prava koja su vezana uz neprekidni radni staž (jubilarne nagrade i dodaci iz članka 44. ovog Ugovora), neće se smatrati kako je radni staž zaposlenika prekinut ukoliko između dva radna odnosa nije proteklo više od 8 dana.

Članak 44.

Za neprekidni radni staž ostvaren kod istog poslodavca pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 38. 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%.

Članak 45.

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

DODACI NA PLAĆU

Članak 46.

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 47.

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

Članak 48.

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

O preraspodjeli odlučuje poslodavac, a u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena zaposlenika, uz obvezu da se o tome savjetuje sa radničkim 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 49.

Za sate rada provedene u obavljanju poslova s posebnim uvjetima rada, osnovna plaća zaposlenika uvećava se za 5 %.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se na temelju jedinstvene procjene pravnog subjekta ovlaštenog za procjenu sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

NAKNADA PLAĆE

Članak 50.

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

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

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenika se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.

Članak 51.

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 naknade u visini od 85 % prosječnog iznosa plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

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.

Ako su radnici odsutni s rada radi utvrđene privremene nesposobnosti za rad jer su oboljeli od bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2, zbog sumnje da boluju ili su bili u kontaktu s osobama oboljelim od te bolesti, odnosno dolaze iz područja zahvaćenog bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2, pripada im razlika između naknade za bolovanje koje primaju od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade plaće u visini 85% prosječnog iznosa plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNIH GLAZBENIH INSTRUMENATA

Članak 52.

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

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 53.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da regres za korištenje godišnjeg odmora za 2023. iznosi 200,00 eura.

O visini regresa će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, regres iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

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.

OTPREMNINA

Članak 54.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od triju prosječenih neto plaća isplaćenih po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 55.

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

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 54. ovoga ugovora međusobno se isključuju.

POMOĆ

Članak 56.

Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada 2 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba
- smrti zaposlenika u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba

Prosječna mjesečna neto-plaća iz stavka 1. alineje 1. je prosječna mjesečna neto-plaća isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod obitelj zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dviju prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 57.

Zaposlenici, u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, imaju pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 58.

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - nastanka teškog invaliditeta zaposlenika | 1.000,00 eura |
| - nastanka teškog invaliditeta djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera zaposlenika | 400,00 eura |
| - za rođenje ili posvojenje svakog djeteta zaposlenika | 664,00 eura |
| - za uklanjanje posljedica prirodne 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.

Pod pojmom teškog invaliditeta smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.

Nastanak teškog invaliditeta zaposlenika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

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

Članak 59.

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 60.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za zaposlenika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposlenici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 61.

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 završenog 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 62.

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 63.

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 64.

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 65.

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

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

Mjesni prijevoz u mjestu rada je prijevoz na području Grada Zagreba, te se prijevoz može osigurati kupnjom godišnje karte Zagrebačkog električnog tramvaja (ZET), HŽ putničkog prijevoza (HŽ) ili jedinstvene karte ZET-HŽ.

Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ je moguća samo u slučaju, ako je za dolazak do lokacije rada, potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika, a korištenje kojih je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim zaposlenicima, koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, 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 od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada.

Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se, za svaku proračunsku godinu, 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.

Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza koji ispunjavaju navedene uvjete iz stavka 7. ovog članka, zaposlenici ostvaruju pravo na isplatu 80%-tnog novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.

Iznimno od stavka 2. – 5. ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao, i to

-za mjesni prijevoz u mjestu rada, ako nije u obvezi dolaska na posao duže od 2 mjeseca uzastopce,

-za međumjesni prijevoz ukoliko nije u obvezi dolaska na posao više od dva dana uzastopce u kom slučaju će se isplata ostvariti razmjerno broju dana provedenih na radu.

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% iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zatorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

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

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 66.

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.

SISTEMATSKI PREGLED

Članak 67.

Zaposlenici imaju svake 2 godine pravo na sistematski pregled, u pravilu prema mjestu rada.

Sistematski pregledi iz stavka 1. ovoga članka provode se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti službenika i namještenika.

OSIGURANJE

Članak 68.

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

JUBILARNA NAGRADA

Članak 69.

Zaposlenicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod istog poslodavca za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

O visini jubilarne nagrade će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, jubilarna nagrada iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata jubilarne nagrade u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

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

DAR ZA DJECU

Članak 70.

Ugovorne su strane suglasne da će poslodavac zaposlenicima za svako dijete mlađe od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se dar isplaćuje, u prigodi Dana svetog Nikole, isplatiti, najviše, iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

O visini iznosa koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole će ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, iznos koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata

U slučaju da su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika zaposleni kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika.

Ako roditelji, posvojitelji ili skrbnici ne postignu sporazum, svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku isplaćuju pola iznosa iz stavka 1. ovoga članka.

DODATAK ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

Članak 71.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da jednokratni dodatak - božićnica za 2023. iznosi 200,00 eura.

O visini jednokratnog dodatka - božićnice će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, jednokratni dodatak - božićnica iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata jednokratnog dodatka - božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

DAR U NARAVI

Članak 72.

Zaposlenicima će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega iznosi 80,00 eura.

NAKNADA ZA PREHRANU

Članak 73.

Zaposleniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje u iznosu 66,36 eura mjesečno.

NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 74.

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 75.

Ugovorne su strane sporazumne da se prava iz članaka od 53.-74. ovoga Ugovora ostvaruju jednako kao prava zaposlenika u Gradskoj upravi Grada Zagreba ali ne u iznosu manjem od onog iznosa koji je dogovoren ovim kolektivnim ugovorom.

NOVČANE NAGRADE

Članak 76.

Za ostvarene radne rezultate zaposleniku može se isplatiti nagrada, u slučajevima predviđenima pravilnikom o nagrađivanju poslodavca i ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

Kriteriji za isplatu nagrade odredit će se pravilnikom o nagrađivanju koji će se donijeti uz savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo prava i ovlasti radničkog vijeća, uz suglasnost gradonačelnika.

Zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu novčane nagrade za radne rezultate, sukladno poreznim propisima do iznosa na koji se ne plaća porez.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 77.

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 78.

Naknada plaće koja zaposleniku osobi s invaliditetom 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 79.

Zaposleniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke od 2. do 4. Zakona o mirovinskom osiguranju Narodne novine 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 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22), 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 80.

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 81.

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 osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 82.

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 83.

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 84.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika, a osobito na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 85.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonskim propisima 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 86.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 84. ovog 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 87.

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

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uvrede, prijetnje i omalovažavanja;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka;
- neprimjerni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- negativno isticanje određenog zaposlenikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava;
- seksističko ponašanje kojima se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt.

Članak 88.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je, odnosno ukoliko zapošljava manje od 20 radnika može, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobu iz stavka 1. ovog članka čelnik ustanove imenuje uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi.

Ako se radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća ne očituje ili ako odbije prijedlog u roku od 8 dana od dostavljenog prijedloga, čelnik ustanove može samostalno imenovati osobu iz stavka 1. ovog članka.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva objavljuju se na mrežnoj stranici ustanove, a uključuju ime i prezime te kontakt ovlaštene osobe.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i poštovanja dostojanstva zaposlenika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju zaposlenih o zaštiti dostojanstva radnika te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Članak 89.

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika pokreće se podnošenjem usmene ili pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj osobi. O usmenoj pritužbi sačinjava se zapisnik.

Pritužba sadržava:

- podatke o podnositelju pritužbe;
- podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje;
- kratak opis povrede dostojanstva zaposlenika (trajanje, učestalost i sl.)
- navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, izvještaj i sl.) ukoliko postoje;
- potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.

Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštenu osobu.

Ovlaštena osoba dužna je primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Iznimno iz stavka 4. ovog članka, poslodavac će primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika ako:

- je ovlaštena osoba odsutna
- se radi o pritužbi same ovlaštene osobe ili na samu ovlaštenu osobu;
- ako zaposlenik određen za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.

Ovlaštena osoba dužna je, odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, pozvati zaposlenika protiv kojeg je podnijeta pritužba, da se o pritužbi očituje, te po potrebi druge osobe koje imaju saznanja o događaju. O očitovanju zaposlenika sastavlja se zapisnik koji taj zaposlenik i ovlaštena osoba supotpisuju. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

U provođenju postupka ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 90.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje zaposlenika, predlaže poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;

-pisano upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje
-promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost zaposlenika koji je uznemiravan i zaposlenika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.

Ako poslodavac u roku propisanom Zakonom o radu ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 91.

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 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 osobi s invaliditetom; starijem zaposleniku, samohranom roditelju ili skrbniku 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.

3. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA OBAVIJEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA

Članak 92.

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

PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA

Članak 93.

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

Sindikalom 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.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnim predstavnicima.

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 94.

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 95.

Sindikalom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku, 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 96.

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 97.

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 radničko vijeće;
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - ako radničko 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 RADNIČKOG VIJEĆA SINDIKATOM

Članak 98.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalni povjerenik, o čemu odlučuje sindikat u ustanovi.

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

Sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i ovlasti radničkog 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 radničkog vijeća.

Kada zamjenjuju radničko vijeće sindikalni povjerenik, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

PRAVA I OVLASTI RADNIČKOG VIJEĆA KOJA PREUZIMA SINDIKAT

Članak 99.

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

STRUČNO SAVJETOVANJE

Članak 100.

Kada sindikalni povjerenik koji zamjenjuju radničko vijeće imaju pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

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

POVRATAK NA RAD

Članak 101.

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.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 102.

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.

4. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA MIRENJE

Članak 103.

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

Članak 104.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od triju članova.

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 105.

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 106.

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 107.

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

POSREDOVANJE

Članak 108.

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

5. ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 109.

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 110.

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

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, hitnu medicinsku pomoć 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 111.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 112.

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 113.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata. U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 114.

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 115.

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

Članak 116.

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

Poslovi potrebni za rad 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 117.

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 arbitražna sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 104. ovoga Ugovora.

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

Članak 118.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 116. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

Članak 119.

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

Članak 120.

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 121.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju, u roku od 60 dana od dana potpisa ovoga Ugovora.

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

Komisija donosi sve odluke konsenzusom.

U slučaju potrebe Komisija može zatražiti neobvezujuće mišljenje vanjskih stručnjaka odnosno iste uključiti u rad. Naknadu za rad ugovorne strane podmirit će u jednakom iznosu.

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane.
Tumačenja komisije dostavljaju se podnositelju i svim onim poslodavcima na koje se odnose.

Članak 122.

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 123.

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 124.

Ova se Ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine, računajući od dana njegove primjene.

PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

Članak 125.

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 126.

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 127.

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 128.

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

TROŠKOVI

Članak 129.

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

OBVEZA USKLAĐIVANJA

Članak 130.

Ustanove kulture dužne su donijeti pravilnike iz članka 52. i 76. koji proizlaze iz ovog Ugovora u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na nagu ovog Ugovora.

Grad Zagreb se obvezuje procjenu iz članka 49. ovog Ugovora naručiti u roku od godine dana od stupanja na snagu ovog ugovora.

Pravo iz članka 49. ovog Ugovora, zaposlenici će početi ostvarivati nakon provedbe procjene i utvrđivanja poslova s posebnim uvjetima rada, a najkasnije u roku od jedne godine računajući od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

Članak 131.

Ugovorne strane su sporazumne da se ovaj Ugovor primjenjuje od 01. siječnja 2023. Ovaj će ugovor biti objavljen u Službenom glasniku Grada Zagreba.

KLASA: 601-01/22-005/2

URBROJ: 251-08-01-22-01

Zagreb, 19. prosinca 2022.

Za Grad Zagreb
Gradonačelnik

Tomislav Tomašević, mag.pol.



Za Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi
predsjednik



Za Nezavisni sindikat knjižničara Hrvatske
predsjednica

Danijela Petaros Globan

