



Grad Rijeka

190.

GRAD RIJEKA, koji zastupa gradonačelnik mr. sc. Vojko Obersnel (u daljnjem tekstu: osnivač),

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE IVANA pl.

ZAJCA RIJEKA, koje zastupa intendantica Nada Matošević Orešković,

GRADSKO KAZALIŠTE LUTAKA RIJEKA, koje zastupa ravnateljica Zrinka Kolak Fabijan,

MUZEJ MODERNE I SUVREMENE UMJETNOSTI,

koji zastupa ravnatelj Slaven Tolj,

MUZEJ GRADA RIJEKE, koji zastupa ravnatelj mr. sc. Ervin Dubrović,

GRADSKA KNJIŽNICA RIJEKA, koju zastupa ravnateljica Gorana Tuškan Mihočić,

(u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI,

koji zastupa glavna tajnica Ljubica Pilić

te

SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE,

Županijski ured SSSH Primorsko-goranske županije, koji zastupa županijska povjerenica Jadranka Tomašić,

(u daljnjem tekstu: sindikat), sklopili su

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE GRADA RIJEKE

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Rijeka (u daljnjem tekstu: ustanove kulture).

Članak 2.

Pod pojmom »poslodavac« u smislu ovoga Ugovora podrazumijevaju se sve ustanove kulture na području Grada Rijeka kojima je osnivač Grad Rijeka.

Pod pojmom »sindikata« u smislu ovoga ugovora podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi i Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Ured Primorsko-goranske županije.

Pod pojmom »radnik« u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se osobe zaposlene u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Rijeka, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

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

Članak 3.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se uvijek, neposredno i obvezno, osim ako je propisom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na radnike iz članka 1. ovog Ugovora, pravilnicima o radu poslodavca ili ugovorom o radu za radnike nešto riješeno povoljnije.

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa s radnicima tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

Osnivač je dužan pisano odgovoriti na zahtjev poslodavca za prethodnu suglasnost.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s radnikom poslodavac je dužan obavijestiti osnivača i radničko vijeće, odnosno sindikalne povjerenike.

PROBNI RAD

Članak 5.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koji je opći uvjet niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet sred-njoškolsko obrazovanje,
- do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana, a kojega imenuje intendant, odnosno ravnatelj.

U stručnom timu iz stavka 5. ovog članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.

Ako stručni tim ocijeni da osoba na probnome radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog o prestanku rada intendantu, odnosno ravnatelju za prestanak rada, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Članak 6.

Otkaz zbog neudovoljavanja potrebama posla na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 dana.

Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Članak 7.

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

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje je opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

Članak 8.

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

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži srednjoškolsko obrazovanje,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

Članak 9.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Članak 10.

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

Članak 11.

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

Ako ni tada ne položi ispit, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

3. 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 na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Za kazališne umjetnike radno vrijeme se uređuje brojem termina u skladu s pravilima što ih uređuju strukovna udruženja. Poblize obveze u svezi s radnim vremenom na pojedinim radnim mjestima kazališnih umjetnika i kolektivnih umjetničkih tijela uređuju se pravilnicima o radu ustanova kulture u Gradu Rijeci.

Poslodavac je dužan organizirati i voditi evidenciju prisutnosti na radu.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 13.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti počevši od mjeseca rujna do zaključno mjeseca kolovoza, s time da preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike najmanje 7 dana prije nastanka obveze.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati i duže od 48 sati tjedno ali ne duže od 56 sati tjedno ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u kvartalu na koji se odnose, poslodavac je dužan obračunati i platiti kao prekovremene sate u obračunu prve sljedeće plaće.

4. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

Odmor u tijeku rada (stanka) u jednom danu 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 radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće.

Raspored stanke iz prethodnih stavaka ovoga članka odredit će se pravilnikom o radu ustanova.

DNEVNI ODMOR

Članak 15.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

TJEDNI ODMOR

Članak 16.

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

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

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

Ako se tjedni odmor, radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana rada.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 17.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedana, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:

- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij 5 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS/VŠS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 4 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 3 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet SSS, VKV i KV 2 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet NSS, PKV 1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 1 do 3 godine 1 dan
- od 4 do 5 godina 2 dana
- od 6 do 10 godina 3 dana
- od 11 do 15 godina 4 dana
- od 16 do 20 godina 5 dana
- od 21 do 25 godina 6 dana
- od 26 do 30 godina 7 dana
- iznad 30 godina 8 dana

3. s obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju djeteta s težim psihičkim ili fizičkim oštećenjima 2 dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 2 dana

- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 dana
- roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina 2 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

5. prema doprinosu u radu:

- ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje 2 dana.

Članak 18.

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

Članak 19.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani, subote i nedjelje.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 20.

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

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju poslodavac ovlasti u pravilu najmanje sedam a iznimno tri dana ranije.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust dopusta ili prijeko potrebe procesa rada, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 21.

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

Članak 22.

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

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnicu u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 23.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 24.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno u trajanju do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha i maćehe i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi odobrit će se po pisanom zahtjevu radnika dobrovoljnog darivatelja krvi i kada je to omogućeno procesom rada.

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

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

Članak 25.

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

Članka 26.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme kad nastupe okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 24. stavak 1. alineja 3. i 4. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada je radnik na godišnjem odmoru, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida. Po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće (plaćenog dopusta) radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 27.

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 28.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, primjerice iz sljedećih razloga:

- učešća u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešća u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Članak 29.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 30.

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

Otkazni rokovi utvrđuju se u skladu sa Zakonom o radu.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca koja su prethodila prestanku radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu neprekidnog staža kod istog poslodavca.

Članak 31.

Stažom kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Rijeka.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

Članak 32.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog 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 propisima ili pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,

- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja, mobbinga,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

6. RADNI ODNOS STRANIH DRŽAVLJANA

Članak 33.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

7. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADE PLAĆA

Članak 34.

Radniku u ustanovama kulture u Gradu Rijeci plaća za obavljeni rad sastoji se od osnovne plaće i dodatka na plaću.

Članak 35.

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

Članak 36.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika u ustanovama kulture jednaka je osnovici za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke.

U slučaju izmjene osnovice za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za radnike u ustanovama kulture.

Članak 37.

Radnici u ustanovama kulture imaju pravo na dodatak za prehranu u iznosu od 400,00 kuna bruto mjesečno.

Članak 38.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 35. ovoga ugovora pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 39.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.

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

Članak 40.

Radnicima u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Rijeka određuju se koeficijenti kako slijedi:

Radnicima u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Rijeka određuju se koeficijenti kako slijedi:

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE IVANA PL. ZAJCA:	
RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
UMJETNIK-NACIONALNI PRVAK	(VSS) 3,1
DIRIGENT-ŠEF DIRIGENT	(VSS) 3,1
RAVNATELJ HRVATSKE DRAME	(VSS) 2,55
RAVNATELJ TALIJANSKE DRAME	(VSS) 2,55
RAVNATELJ OPERE	(VSS) 2,55
RAVNATELJ BALETA	(VSS,VŠS) 2,55
POSLOVNI RAVNATELJ	(VSS) 2,55
SOLIST OPERE-PRVAK KAZALIŠTA	(VSS) 2,5
KONCERTNI MAJSTOR	(VSS) 2,5
SOLIST BALETA-PRVAK KAZALIŠTA	(VSS,VŠS) 2,5
BALETNI MAJSTOR	(VSS,VŠS) 2,5
REDATELJ I.	(VSS) 2,5
GLUMAC PRVAK KAZALIŠTA	(VSS) 2,5
DIRIGENT I.	(VSS) 2,5
UPRAVITELJ TEHNIKE	(VSS) 2,5
PRVAK UMJETNIČKE	
USTROJSTVENE CJELINE	(VSS) 2,2
SOLIST OPERE - VELIKE I SREDNJE	
ULOGE	(VSS) 1,9
DIRIGENT II.	(VSS) 1,9
ZBOROVOĐA	(VSS) 1,9
UMJETNIČKI VODITELJ SCENSKE	
OPREME I SCENOGRAF	(VSS) 1,9
SOLIST BALETA - VELIKE I	
SREDNJE ULOGE	(VSS,VŠS) 1,9
ZAMJENIK KONCERTNOG	
MAJSTORA	(VSS) 1,9
VOĐE DIONICA	(VSS) 1,9
GLUMAC - VELIKE I SREDNJE	
ULOGE	(VSS) 1,9
PRVI PUHAČI	(VSS) 1,9
HARFA	(VSS) 1,9
TIMPANI	(VSS) 1,9
DRAMATURG	(VSS) 1,9
GLUMAC - SREDNJE ULOGE	(VSS) 1,75
SOLIST OPERE - SREDNJE ULOGE	(VSS) 1,75
SOLIST BALETA - SREDNJE ULOGE	(VSS,VŠS) 1,75
UPRAVITELJ RAČUNOVODSTVENE	
SLUŽBE	(VSS) 1,75
UPRAVITELJ PROPAGANDE	(VSS) 1,75
UPRAVITELJ MARKETINGA	(VSS) 1,75
PRAVNIK	(VSS) 1,75
BALETNI PEDAGOG	(VSS,VŠS) 1,75
VODITELJ KOSTIMSKE OPREME I	
ASISTENT KOSTIMOGRAFA	(VSS) 1,75
REFERENT ZA ODNOS S	
JAVNOŠĆU	(VSS,VŠS) 1,55
ARHIVAR	(VSS) 1,55
GLUMAC - MALE ULOGE	(VSS) 1,55
SOLIST OPERE - MALE ULOGE	(VSS) 1,55
SOLIST BALETA - MALE ULOGE	(VSS) 1,55
RUKOVODITELJ SCENSKE TEHNIKE	(VSS) 1,55
TREĆI PUHAČI	(VSS) 1,55
PRVA VIOLINA	(VSS) 1,55
ZAMJENIK VOĐE DIONICA	(VSS) 1,55
KOREPETITOR	(VSS) 1,55
VOĐA UDARALJKI	(VSS) 1,55

PRAVNIK	(VSS)	1,75
TAJNIK	(VŠS)	1,35
VIŠI MUZEJSKI TEHNIČAR	(SSS)	1,35
MUZEJSKI TEHNIČAR	(SSS)	1,1

MUZEJ GRADA RIJEKE:		
RADNO MJESTO		KOEFICIJENT
VIŠI KUSTOS	(VSS)	2,5
KUSTOS	(VSS)	1,9
DOKUMENTARIST	(VSS)	1,9
STRUČNI SURADNIK	(VSS)	1,75
VODITELJ RAČUNOVODSTVA	(VSS)	1,75
PRAVNIK	(VSS)	1,75
TAJNIK	(VŠS)	1,35
DOMAR	(VKV)	1,1

GRADSKA KNJIŽNICA RIJEKA:		
RADNO MJESTO		KOEFICIJENT
KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK	(VSS)	3,1
VIŠI KNJIŽNIČAR	(VSS)	2,5
DIPL.KNJIŽNIČAR	(VSS)	1,75
SISTEMSKI KNJIŽNIČAR	(VSS)	1,75
VODITELJ RAČUNOVODSTVA	(VSS)	1,75
PRAVNIK	(VSS)	1,75
KNJIŽNIČAR	(VŠS)	1,55
TAJNIK	(VŠS)	1,35
POMOĆNI KNJIŽNIČAR	(SSS)	1,1
KNJIGOVOĐA	(SSS)	1,1
MANIPULANT	(NSS)	0,95

Članak 41.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 40. ovog ugovora za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 5%.

Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 40. ovog ugovora za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 10%.

Radnici s navršenih 15 godina ukupnog staža i kazališni umjetnici izuzimaju se od umanjenja koeficijenta iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Za izračun plaće pripravnika primjenjuje se 85% najnižeg koeficijenta stručne spreme za koju se pripravnik osposobljava.

Članak 42.

Za obavljanje poslova voditeljstva, odnosno koordinacije u ustrojbenim jedinicama ustanova kulture u Gradu Rijeci, što je uređeno njihovim pravilnicima o radu, osnovna plaća radnika uvećat će se za 5% za voditeljstva 2, odnosno 10% za voditeljstva 1, i to isključivo za obavljanje takvih poslova a ovisno o obujmu istih.

Odluku o uvećanje plaće za voditeljstva 1 i 2 donosi intendant odnosno ravnatelj uz suglasnost osnivača.

Uvećanja plaće za voditeljstva se ne mogu kumulirati.

Radnik nema pravo na voditeljski dodatak iz stavka 1. ovog članka ako je riječ o obavljanju poslova kod kojih je voditeljstvo u opisu samog radnog mjesta.

Članak 43.

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom znanstvenom ili umjetničkom stu-

diju pripadajući koeficijent radnika određen u članku 40. ovog ugovora uvećat će se, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen ili je u vezi s djelatnošću poslodavca, kako slijedi:

- za akademski naziv magistre znanosti ili umjetnosti stečen prema ranije važećim propisima 8%,
- za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti 15%.

Ako je akademski stupanj iz prethodnog stavka ovoga članka postignut u inozemstvu radnik to dokazuje nostrificiranom svjedodžbom.

Članak 44.

U djelatnostima kulture nema tajnosti plaća.

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

OSTALI DODACI NA PLAĆU

Članak 45.

Osnovna plaća radnika bez dodatka za prehranu uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| - za rad noću | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad nedjeljom | 35% |
| - za smjenski rad | 10% |
| - za dvokratni rad | 10% |
| - za obvezan rad izvan ustanove (bibliobus) | 10% |
| - za rad u posebnim uvjetima, što će ih u skladu sa zakonom o zaštiti na radu utvrditi ovlaštena tvrtka | 10%. |

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane. Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada - sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Rad u smjenama podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Radom u drugoj smjeni smatra se rad od 14,00 do 22,00 sata, a noćnim radom od 22,00 do 06,00 sati.

Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni radnik ostvaruje samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni.

Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni, ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je onaj rad radnika koji radnik obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 1 sata.

Dodatak na plaću za dvokratni rad pripada za onaj dan u kojem je radnik radio dvokratno.

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

Članak 46.

Iznimno, noćnim se radom ne smatra radno vrijeme od 22,00 do 23,30 sata, ako je potrebno za završetak generalnih proba i predstava, pod uvjetom da je poslodavac osigurao prijevoz radnika do mjesta stanovanja.

U slučaju noćnog rada poslodavac je dužan osigurati prijevoz radnika do mjesta stanovanja ukoliko nema javnog prijevoza.

Članak 47.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

NAKNADA PLAĆE

Članak 48.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

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

Članak 49.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 95% od njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu od plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknada plaće utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio, osim u slučaju izračuna naknade plaće iz članka 48. stavak 1. podstavak 1. ovog Ugovora (godišnji odmor) kod koje radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja radnika u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

8. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 50.

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

Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će sačiniti uz odgovarajuću primjenu kriterija iz Pravilnika o naknada za upotrebu 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.

Članak 51.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora i to u visini koja je određena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke.

Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno s isplatom plaće za mjesec svibanj za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor, odnosno po donošenju plana korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i ostali radnici.

Radnik koji ostvari pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 18 radnih dana ima pravo na isplatu razmjernog iznosa regresa.

Članak 52.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u ustanovama kulture Grada Rijeke za prethodnu godinu.

Članak 53.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema pozitivnim propisima o mirovinskom osiguranju može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određen mirovinski staž.

Članak 54.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini 1 osnovice, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini 2 osnovice,
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini 1 osnovice,
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode u visini 1 osnovice,
- za rođenje djeteta, u visini 1 osnovice.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 1. ovog članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. alineje 2. i 3. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i radnikova djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo na pomoć iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

Ako su oba roditelja zaposlenici ustanova kulture u Gradu Rijeci, pomoć (potpora) iz stavka 1. alineje 6. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini osnovice koja je utvrđena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke odnosno 5.000,00 kuna bruto.

U slučaju izmjene osnovice za izračun pomoći (potpora) za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za pomoći (potpore) radnicima ustanova kulture.

Članak 55.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini 5 osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini 3 osnovice i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti suprugu, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini 1 osnovice.

Osnovica iz prethodnih stavaka ovoga članka određuje se u visini osnovice koja je utvrđena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke odnosno 5.000,00 kuna bruto.

U slučaju izmjene osnovice za izračun pomoći obitelji službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za pomoći obitelji radnika ustanova kulture.

Članak 56.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to utvrđeno za tijela državne vlasti.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Puna dnevnicu pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

Ako je radniku na službenom putovanju u zemlji osiguran smještaj na bazi punog pansiona

(doručak, ručak i večera) pripada mu 30% dnevnice, a ukoliko mu je osiguran smještaj na bazi polupansiona (doručak, ručak ili večera) pripada mu 50% dnevnice.

Ostvareni rad na gostovanju smatra se kao rad proveden u ustanovi s tim da se vrijeme provedeno na putovanju do mjesta gostovanja i natrag ne smatra radom.

Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu.

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne, odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno.

Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Radnik koji je na bolovanju do 42 dana ostvaruje pravo na troškove prijevoza.

Članak 58.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini iznosa utvrđenog posebnim propisom na koji se ne plaća porez.

Članak 59.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti ukupni rad kod poslodavca kada navrš:

- 10 godina radnoga staža
- 15 godina radnoga staža
- 20 godina radnoga staža
- 25 godina radnoga staža
- 30 godina radnoga staža
- 35 godina radnoga staža
- 40 godina radnoga staža

u visini iznosa neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

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

U slučaju izmjene visine jubilarne nagrade za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se visina jubilarne nagrade za radnike ustanova kulture.

Članak 60.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti kao i djetetu koje u tekućoj godini navrš 15 godina života isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisom.

Ako su oba roditelja zaposlena u ustanovama kulture u Gradu Rijeci, poklon iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji utvrđuju porez na dohodak.

Članak 61.

Radniku pripada godišnja nagrada za Božićne blagdane i to u visini koja je određena službenicima i namještenicima upravnih tijela Grada Rijeke.

Visinu godišnje nagrade utvrđuje Gradonačelnik Grada Rijeke, a isplaćuje se u mjesecu prosincu.

Pravo na isplatu godišnje nagrade iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je na radu u ustanovama kulture Grada Rijeke proveo 12 mjeseci u tekućoj godini.

Radnik koji je na radu proveo manje od 12 mjeseci u tekućoj godini ili mu je radni odnos u tekućoj godini prestao iz opravdanog razloga, ima pravo na isplatu razmjernog dijela godišnje nagrade.

Za izračun razmjernog dijela godišnje nagrade uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa godišnje nagrade za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

Članak 62.

Radnik ima pravo na dar u naravi jedan puta godišnje u iznosu koji je određen za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke.

Članak 63.

Za vrijeme rada, kao i u slobodnom vremenu, radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela u ostvarenom učinku 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 stavka ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

9. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 65.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto za koje je on sposoban, koje odgovara poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 66.

Kada se tijekom radnikova radnoga vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu po bilo kojoj zakonskoj osnovi, osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 67.

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

U skladu s posebnim propisima poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik u obavljanju svojih poslova redovito dolazi u kontakt.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 68.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

Članak 69.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac, odnosno ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju, a radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se na osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

Članak 70.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao ravnatelj odnosno intendant, odnosno drugo nadležno tijelo.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteeće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene 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.

10. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 71.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 72.

Intendant, odnosno ravnatelj obvezuje se da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenog da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak ravnatelja odnosno intendanta ili drugog rukovoditelja na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 73.

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru, te da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelotvornosti rada, ugledu i poslovanju ustanova u kulturi Grada Rijeke.

Članak 74.

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca i intendanta, odnosno ravnatelja o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 75.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ili predstavnika u ustanovama kulture Grada Rijeke ne smiju se sprječavati ili ometati ako djeluju u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 76.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Intendant, odnosno ravnatelj je sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, dužan omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

Članak 77.

Kad sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i poslodavca.

Članak 78.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 79.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u ustanovi, sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti sindikata ne može:

- otkazati ugovor o radu;
- ne može ga se premjestiti na druge poslove u okviru iste ustanove bez njegove suglasnosti;
- ne može se protiv njega pokrenuti postupak zbog povrede radne dužnosti.

Članak 80.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika i donošenja organizacijskih promjena ili promjena u pravilnicima kojima se uređuje status i položaj radnika, intendant, odnosno ravnatelj mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju Pravilnika o radu,
- o rasporedu radnog vremena,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te drugim mjerama i odlukama koje utječu na materijalni položaj radnika.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašten predstavnik sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovog članka intendantu, odnosno ravnatelju uputiti primjedbe.

Intendant, odnosno ravnatelj dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

Članak 81.

Intendant, odnosno ravnatelj dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz službe, odnosno rada te o zauzetom stajalištu izvijestiti Sindikat u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva.

Intendant, odnosno ravnatelj dužan je u najkraćem mogućem roku na njegov zahtjev primiti na razgovor sindikalnog povjerenika i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenih.

Članak 82.

Intendant, odnosno ravnatelj dužan je bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi i drugih davanja, preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznati članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova sindikata (pristupnica i sl.).

11. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 83.

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

Članak 84.

Postupak mirenja provodi osoba koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede (miritelj).

Članak 85.

Ako se stranke u sporu drugačije ne dogovore, mirenje se mora dovršiti u roku od 5 (pet) dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

Članak 86.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

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

Članak 87.

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

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

12. ŠTRAJK

Članak 88.

Za vrijeme važenja ovoga ugovora sindikati neće štrajkati zbog pitanja koja su utvrđena ovim ugovorom, ako se izvršavaju odredbe ovoga Ugovora.

Članak 89.

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

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

Članak 90.

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

Članak 91.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije 3 dana prije početka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Štrajk solidarnosti ne smije započeti prije isteka tri dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira, uz prethodnu najavu poslodavcu od najmanje 3 dana.

Članak 92.

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

Članak 93.

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

Pravila iz prethodnog stavka sadrže osobito odredbe o proizvodno- održavajućim i nužnim poslovima.

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

Članak 94.

Ako se pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 15 dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, poslodavac ili sindikat mogu u daljnjem roku od 15 dana tražiti da arbitraž, osnovana sukladno odredbama Zakona o radu, odluči o određivanju tih poslova.

Članak 95.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 95. ovog ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 96.

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

Članak 97.

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

Članak 98.

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

Povjerenstvo ima tri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje jednog, dok trećeg člana (predsjednika povjerenstva) imenuju zajednički.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika povjerenstva.

Tumačenja povjerenstva obvezna su za ugovorne strane.

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

Članak 99.

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

13. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 100.

Ovaj ugovor sklapa se na određeno vrijeme od četiri godine.

Članak 101.

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

Članak 102.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga ugovora.

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 103.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

Članak 104.

Pregovore o obnovi ovoga ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 105.

Troškove u vezi s pripremom ovoga ugovora strane podmiruju solidarno.

Članak 106.

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

Članak 107.

Ugovorne strane suglasne su da će, kada izvorni prihodi Proračuna Grada Rijeke porastu za 2%, započeti pregovore o izjednačavanju koeficijenta iz članka 40. ovog Ugovora sa koeficijentima za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke.

Ugovorne strane suglasne su da će do 31. prosinca 2012. godine sklopiti dodatak ovom Kolektivnom ugovoru kojim će u članak 40. ovog Ugovora unijeti odgovarajuće podatke za radna mjesta koja su sistematizirana u Pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu ustanova u kulturi Grada Rijeke.

Ugovorne strane suglasne su da se do 31. prosinca 2012. godine plaće i jubilarne nagrade isplaćuju prema dosadašnjoj osnovici odnosno u dosadašnjoj visini.

Članak 108.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih osoba strana potpisnica, a primjenjuje se od 29. listopada 2012. godine, izuzev odredbi članka 36. i 59. koji se primjenjuju od 1. siječnja 2013. godine.

*Klasa: 610-01/10-01/160
Ur. broj: 2170/01-06-00-12-19
Rijeka, 30. studenoga 2012.*

**HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI**

**Glavna tajnica
Ljubica Pilić**

**SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE**

Ured Primorsko-goranske županije

Jadranka Tomašić

GRAD RIJEKA

**Gradonačelnik:
mr. sc. Vojko Obersnel**

**HRVATSKO
NARODNO
KAZALIŠTE
IVANA PL. ZAJCA
RIJEKA**

**Intendantica:
Nada Matošević
Orešković**

**GRADSKO
KAZALIŠTE
LUTAKA RIJEKA**

**Ravnateljica:
Zrinka Kolak Fabijan**

**MUZEJ MODERNE
I SUVREMENE
UMJETNOSTI**

**Ravnatelj:
Slaven Tolj**

**MUZEJ GRADA
RIJEKE**

**Ravnatelj:
mr. sc. Ervin Dubrović**

**GRADSKA
KNJIŽNICA RIJEKA**

**Ravnateljica:
Gorana Tuškan
Mihočić**