

GRAD SPLIT, Split, Obala kneza Branimira 17, zastupan po gradonačelniku **Andri Krstuloviću Opari** (u daljnjem tekstu: osnivač),

GRADSKA KNJIŽNICA MARKA MARULIĆA SPLIT, Split, Slobode 2, zastupana po ravnateljici **Grozdani Ribičić**,

GRADSKO KAZALIŠTE LUTAKA SPLIT, Split, Kamila Tončića 1, zastupano po ravnateljici **Mariji Tudor**,

HRVATSKI POMORSKI MUZEJ SPLIT, Split, Glagoljaška 18, zastupan po ravnatelju **Ljubomiru Radiću**,

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE SPLIT, Split, Trg Gaje Bulata 1, zastupano po intendantu **Srećku Šestanu**,

MULTIMEDIJALNI KULTURNI CENTAR SPLIT, Split, Ulica slobode 28, zastupan po ravnatelju **Jošku Jerončiću**,

MUZEJ GRADA SPLITA, Split, Papalićeva 1, zastupan po ravnateljici **Branki Brekalo**,

PRIRODOSLOVNI MUZEJ I ZOOLOŠKI VRT SPLIT, Split, Kolombatovićevo šetalište 2, zastupan po ravnatelju **Nediljku Ževrnji**,

GRADSKO KAZALIŠTE MLADIH SPLIT, Split, Trg Republike 1/I, zastupano po ravnatelju **Ivi Perkušiću**,

(u daljnjem tekstu: poslodavac) s jedne strane

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, Zagreb, Kneza Mislava 20, zastupan po Domagoju Rebiću, mag. iur., Glavnom tajniku, (u daljnjem tekstu: sindikat) s druge strane sklopili su dana 10. studenog 2020. godine sljedeći;

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE GRADA SPLITA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita (u daljnjem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga ugovora, te prava i obveze Kolektivni ugovordaljnjem tekstu: ustanove kulture).

Članak 2.

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

Pod pojmom “sindikata” u smislu ovoga ugovora podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi. ili na temelju njihove odluke, ovlaštena sindikalna podružnica.

Pod pojmom “radnik” u smislu ovoga ugovora podrazumijevaju se osobe zaposlene u ustanovama kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Split, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i zaposleni koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je propisom, pravilnicima o radu poslodavca ili ugovorom o radu za radnike neko pravo utvrđeno povoljnije, odnosno ako Zakonom nije drugačije određeno.

2. RADNI ODNOSI

Zasnivanje i prestanak radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

O prestanku radnog odnosa poslodavac je dužan obavijestiti osnivača, radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika.

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 srednjoškolsko 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 sprema 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 ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako otkaz iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne dostavi radniku najkasnije 7 dana prije isteka probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Pripravnici

Članak 7.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje su opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

Pripravnički staž

Članak 8.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najduže godinu dana.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 9.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

Pripravnik mora imati mentora, te dobiti plan i program obučavanja.

Stručni ispit

Članak 10.

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

Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom slijedećem roku.

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

3. RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 11.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje jedan tjedan unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Za kazališne umjetnike radno vrijeme se uređuje brojem termina u skladu s pravilnicima strukovnih udruga za pojedina radna mjesta kazališnih umjetnika i kolektivnih umjetničkih tijela, te se isti uređuju pravilnicima o radu ustanova kulture u Gradu Splitu.

Poslodavac je dužan organizirati i voditi evidenciju prisutnosti na radu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 12.

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 kraja mjeseca kolovoza, s time da preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom godine ne može biti prosječno dulje od 40 sati tjedno.

4. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 13.

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

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi trideset minuta kraće, odnosno da se vrijeme stanke preraspodijeli u slobodne dane.

Odmor između dva radna dana i najduže neprekidno trajanje rada

Članak 14.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, poslodavac mora punoljetnom radniku kojemu je rad u ustanovi organiziran dvokratno, osigurati dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno.

Rad organiziran na način iz stavka 2. ovoga članka može trajati najviše 5 dana u godini, a odnosi se i na rad koji se obavlja na gostovanjima.

Radnik ne smije raditi više od 12 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

Tjedni odmor

Članak 15.

Radnik ima pravo u pravilu na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Ako je prijeko potrebno da radnik u kazališnoj djelatnosti radi nedjeljom, korištenje tjednog odmora mora mu se osigurati tijekom sljedećeg tjedna.

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

Zaposleniku se, u svakom slučaju, treba osigurati za svaki radni tjedan korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 16.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna koliko je određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:
 - radnicima sa završenim diplomskim ili integriranim (preddiplomski i diplomski) sveučilišnom i specijalističkom stručnom studiju 5 dana
 - radnicima sa završenim preddiplomskim sveučilišnim i stručnim studijima 4 dana
 - radnicima SSS, VKV i KV 3 dana
 - radnicima NSS 2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - do 5 godina radnog staža 1 dan
 - od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
 - od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
 - od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
 - od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
 - od 30 i više godina radnog staža 8 dana

3. s obzirom na radne uvjete:
 - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju i skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 2 dana

5. prema doprinosu na radu:

– ako ostvaruje natprosječne rezultate rada

2 dana

Godišnji odmor može trajati najdulje 30 radnih dana.

Članak 17.

Trajanje godišnjeg odmora za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 16. ovoga ugovora, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 18.

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

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

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 19.

Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u dva dijela.

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

Radnici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti nakon demobilizacije ili nakon prestanka radne obveze u slijedećoj kalendarskoj godini sukladno odredbama Zakona o radu.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 20.

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

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 21.

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

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

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

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

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

Putnim 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, u visini određenoj ovim ugovorom.

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

Plaćeni dopust

Članak 22.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|----------------|
| – sklapanja braka | 5 radnih dana |
| – rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| – smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja i unuka | 5 radnih dana |
| – smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera | 2 radna dana |
| – selidbe | 2 radna dana |
| – kao dobrovoljni davatelj krvi | 1 radni dan |
| – teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja | 3 radna dana |
| – polaganje stručnog ispita prvi put | 10 radnih dana |
| – nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| – sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| – elementarne nepogode | 5 radnih dana |

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 prema drugim osnovama.

Članak 23.

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

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 24.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u čl.22. neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 25.

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 26.

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

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

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

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

Članak 27.

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

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

Medicinski se odmor provodi u lječilištima i drugim odgovarajućim ustanovama.

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 28.

Radnik ima pravo na otkazni rok i otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.

Stož kod istog poslodavca

Članak 29.

Stožem kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u ustanovama kulture kojima je vlasnik i osnivač grad Split bez obzira na promjenu ustanove.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredni otkaz

Članak 30.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,

- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovog šikaniranja,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz članka 116. Zakona o radu poslodavac može radniku izvanredno otkazati ugovor o radu.

6. PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Plaća

Članak 31.

Plaća za obavljene rad radnika u ustanovama kulture sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka

Osnovna plaća

Članak 32.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Članak 33.

Osnovica za izračun mjesečne plaće radnika u kulturi utvrđuje se u iznosu od 4.728,00 kuna.

U slučaju povećanja ili smanjenja osnovice za izračun mjesečne plaće radnika u upravi grada Splita, za razmjerni će se postotak, u odnosu na osnovice i s istim datumom primjene povećati ili smanjiti i osnovica za izračun plaće radnika u kulturi.

Članak 33b.

Radnik ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova svoga radnog mjesta za radni staž pod istim uvjetima i u istim postocima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

Članak 34.

Plaća se isplaćuje u novcu. **Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.**

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

Prigodom isplate plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

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 35.

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

MUZEJSKA DJELATNOST – Muzej grada Splita, Hrvatski pomorski muzej Split, Prirodoslovni muzej i zoološki vrt Split

1.1.	MUZEJSKI SAVJETNIK (VSS) KONZERVATOR – SAVJETNIK (VSS) RESTAURATOR – SAVJETNIK (VSS) KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK (VSS) DOKUMENTARIST – SAVJETNIK (VSS) MUZEJSKI PEDAGOG – SAVJETNIK (VSS) INFORMATIČAR – SAVJETNIK (VSS)	1,963
1.2.	ZOOLOG- VODITELJ ZOOLOŠKOG VRTA (VSS) VODITELJ MUZEJA (VSS) VODITELJ SLUŽBE ZAJEDNIČKIH OPĆIH POSLOVA (VSS)	1,863
1.3.	VIŠI KUSTOS (VSS) VIŠI RESTAURATOR (VSS) VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS) VIŠI DOKUMENTARIST (VSS) VIŠI MUZEJSKI PEDAGOG (VSS) VIŠI INFORMATIČAR (VSS) VODITELJ MARKETINGA (VSS)	1,763
1.4.	KUSTOS (VSS) MUZEJSKI PEDAGOG (VSS) DOKUMENTARIST (VSS) RESTAURATOR (VSS) DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS) INFORMATIČAR (VSS) ARHIVIST (VSS) VETERINAR	1,613
1.5.	VODIČ (VŠS) DEMONSTRATOR (VŠS) VIŠI MUZEJSKI TEHNIČAR (VŠS) VIŠI PREPARATOR (VŠS) KNJIŽNIČAR (VŠS) VIŠI DEMONSTRATOR (VŠS) VIŠI FOTOGRAF (VŠS) RESTAURATOR (VŠS) VIŠI ARHIVSKI TEHNIČAR (VŠS)	1,363
1.5.1.	MUZEJSKI PEDAGOG (VŠS) INFORMATIČAR SISTEMSKI ADMINISTRATOR (VŠS)	1,363
1.6.	VIŠI PREPARATOR (SSS)	1,263

	VIŠI FOTOGRAF (SSS)	
1.7.	VETERINARSKI TEHN.-TIMARITELJ (SSS) TIMARITELJ	1,213
1.8.	MUZEJSKI TEHNIČAR (SSS) PREPARATOR (SSS) FOTOGRAF (SSS) ARHIVSKI TEHNIČAR (SSS) POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS)	1,163
1.9.	NIŽI PREPARATOR (NSS) MANIPULANT (NSS) TIMARITELJ (NSS)	1,013

2. KNJIŽNIČNA DJELATNOST – Gradska knjižnica Marka Marulića Split

2.1.	KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK (VSS)	1,963
2.2.	VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS)	1,763
2.3.	VODITELJ MATIČNE SLUŽBE (VSS)-Sredstva Ministarstva	1,713
2.4.	DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS)	1,613
2.5.	KNJIŽNIČAR (VŠS)	1,363
2.6.	POMOĆNI KNJIŽNIČAR - STRUČNJAK ZAŠTITE NA RADU (SSS)	1,273
2.7.	POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS)	1,163

OPĆI POSLOVI za 1. i 2.

1.	VODITELJ OPĆIH, PRAVNIH I MEĐUNARODNIH POSLOVA (VSS)	1.963
2.	VODITELJ ODNOSA S JAVNOŠĆU (VSS)	1.763
3.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS) TAJNIK- VODITELJ RAČUNOVODSTVA	1,663
4.	TAJNIK (VSS) SISTEMSKI INŽENJER (VSS)	1,613
5.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS) TAJNIK- VODITELJ OPĆIH POSLOVA (VŠS)	1,413
6.	KNJIGOVOĐA (SSS) KONTIST (SSS) BLAGAJNIK (SSS) ADMINISTRATIVNI REFERENT (SSS) VOZAČ/DOMAR(SSS) LIKVIDATOR (SSS) RECEPCIONER (SSS) RECEPTANT (SSS) DOMAR, VRTLAR, KUĆNI MAJSTOR (SSS) VATROGASAC (SSS)	1,163

DAKTILOGRAF (SSS)	
BILJETER (SSS)	
7. DAKTILOGRAF (NSS)	1,013
NOĆNI ČUVAR (NSS) BILJETER (NSS)	
8. ČISTAČICA - DOSTAVLJAČ (NSS)	0,913
PORTIR (NSS)	
ČUVAR (NSS)	
GARDEROBIJER (NSS)	
9. ČISTAČICA (NSS)	0,863

3.1. Hrvatsko narodno kazalište u Splitu

3.1.1. NACIONALNI PRVAK (VSS)	3,163
3.1.2. RAVNATELJ OPERE, DRAME (VSS)	2,563
RAVNATELJ BALETA (VSS,VŠS)	
POSLOVNI RAVNATELJ (VSS)	
UPRAVITELJ TEHNIKE (VSS)	
3.1.3. SOLIST OPERE – PRVAK OPERE (VSS)	2,513
DRAMSKI GLUMAC – PRVAK DRAME (VSS)	
SOLIST BALETA – PRVAK BALETA (VSS,VŠS)	
ŠEF DIRIGENT (VSS)	
KONCERT MAJSTOR (VSS)	
REDATELJ (VSS)	
3.1.4. DIRIGENTI (VSS)	2,463
3.1.5. ASISTENT REDATELJA (VSS)	1,963
VODITELJ BALETNOG STUDIJA / GLAVNI PEDAGOG (VŠS, VSS)	
VODITELJ SLUŽBE PRAVNIH, OPĆIH POSLOVA I	
JAVNE NABAVE (VSS)	
SOLIST OPERE I GRUPE (VSS)	
DRAMSKI GLUMAC I GRUPE (VSS)	
SOLIST BALETA I GRUPE (VSS,VŠS)	
BALETNI MAJSTOR (VSS,VŠS)	
ZBOROVOĐA/DIRIGENT ZBORA (VSS)	
ZAMJENIK KONCERT MAJSTORA (VSS)	
IZVRŠNI PRODUCENT – DRAMATURG (VSS)	
I. PUHAČI, UDARALJKE (TIMPANI), HARFA (VSS)	
VOĐE DIONICA, TUBA (VSS)	
DIZAJNER SVJETLA (VSS)	
3.1.6. SOLIST OPERE II GRUPE (VSS)	1,813
DRAMSKI GLUMAC II GRUPE (VSS)	
SOLIST BALETA II GRUPE (VSS,VŠS)	
RUKOVODITELJ SLUŽBE MARKETINGA, PRODAJE I ODNOSA	
S JAVNOŠĆU (VSS)	
VODITELJ RAČUNOVODSTVENO - FINANCIJSKE SLUŽBE (VSS)	
VODITELJ SCENSKE TEHNIKE (VSS,VŠS)	
3.1.7. PREDSTOJNIK UREDA INTENDANTA	1,763
VODITELJ ODNOSA S JAVNOŠĆU I WEB UREDNIK (VSS)	

VODITELJ ODJELA PRODAJE (VSS)	
UREDNIK KAZALIŠNIH IZDANJA (VSS)	
VODITELJ ODJELA MARKETINGA (VSS)	
VODITELJ SLUŽBE ODRŽAVANJA I OSIGURANJA (VSS)	
3.1.8. VODITELJ EST-a (VSS,VŠS)	1,713
3.1.9. SOLIST OPERE III GRUPE (VSS)	1,613
DRAMSKI GLUMAC III GRUPE (VSS)	
SOLIST BALETA III GRUPE (VSS,VŠS)	
SCENOGRAF (VSS)	
KOSTIMOGRAF (VSS)	
TREĆI PUHAČI (VSS)	
PRVA VIOLINA (VSS)	
BALETNI PEDAGOG (VSS)	
ARHIVAR (VSS)	
ZAMJENIK VOĐA DIONICA (DRUGIH VIOLINA, VIOLA, CELLA, CONTRABASSA) I VOĐA UDARALJKI (VSS)	
3.1.10. KOREPETITOR OPERE (VSS)	1,593
KOREPETITOR BALETA (VSS)	
3.1.11. REFERENT U ODJELU MARKETINGA (VŠS, SSS)	
DRUGI PUHAČI (VSS)	1,513
3.1.12. TUTTI GLAZBENICI U ORKESTRU (VSS)	1,463
KLAVIRIST BALETA (VSS)	
3.1.13. PJEVAČ OPERNOG ZBORA - EPIZODIST (VSS)	1,363
INSPICIJENT/REŽISER SCENE (VSS)	
INSPICIJENT/ŠAPTAČ U DRAMI (VSS)	
INSPICIJENT U BALETU (SSS)	
KNJIŽNIČAR - ARHIVAR OPERE (VSS)	
3.1.14. KLAVIRIST BALETNOG STUDIJA (VSS)	1,313
PJEVAČ OPERNOG ZBORA I GRUPA (VSS)	
ČLAN BALETNOG ANSAMBLA I GRUPA (VSS,VŠS)	
PEDAGOG BALETNOG STUDIJA (VSS/VŠS)	
MAJSTOR TONA (SSS)	
MAJSTOR SVJETLA (SSS)	
ŠAPTAČ U OPERI (VŠS/VSS)	
SLIKAR, KIPAR (VŠS/VSS)	
VODITELJ ODJELA KOSTIMOGRAFSKE OPREME (SSS)	
VIDEO REALIZATOR (SSS)	
VODITELJ POZORNICE (SSS)	
VODITELJ KROJAČKE RADIONICE (SSS)	
VODITELJ MASKERSKO-VLASULJARSKE RADIONICE (SSS)	
VODITELJ STOLARSKE RADIONICE (SSS)	
VODITELJ BRAVARSKE RADIONICE (SSS)	
MAJSTOR SVJETLA MALIH SCENA (SSS)	
VIŠI FIZIOTERAPEUT (VŠS)	
REFERENT NABAVE (VŠSVSS)	
REFERENT KADROVSKIH POSLOVA (VSS)	
SISTEM TEHNIČAR (VSS)	

3.1.15. TAJNIK UREDA INTENDANTA (SSS/VŠS)	1,263
ORGANIZATOR - TAJNIK OPERE (SSS/VŠS)	
ORGANIZATOR - TAJNIK TEHNIKE (SSS/VŠS)	
ORGANIZATOR- TAJNIK DRAME (SSS/VŠS)	
TAJNIK SLUŽBE MARKETINGA, PRODAJE I ODNOSA S JAVNOŠĆU (SSS,VŠS)	
VODITELJ REKVIZITE I ORUŽJA (SSS)	
MAJSTOR TAPETAR (SSS)	
MAJSTOR REKVIZITE (SSS)	
TAJNIK BALETA (SSS/VŠS)	
ASISTENT – ORGANIZATOR U BALETU (SSS)	
DOSTAVLJAČ U NABAVI (SSS)	
VODITELJ TRANSPORTA (VŠS)	
3.1.16. REFERENT ODJELA PRODAJE (SSS)	1,243
3.1.17. TONSKI I VIDEO TEHNIČAR (SSS)	1,233
3.1.18. ČLAN OPERNOG ZBORA II GRUPA (VSS)	1,213
ČLAN BALETNOG ANSAMBLA II GRUPA (VSS, VŠS)	
KNJIGOVOĐA POGONSKOG I MATERIJALNOG KNJIGOVODSTVA (SSS, VŠS)	
LIKVIDATOR PLAĆA I OSTALIH PRIMANJA (SSS,VŠS)	
FINANCIJSKI KNJIGOVOĐA (SSS, VŠS)	
LIKVIDATOR ULAZNE DOKUMENTACIJE - BLAGAJNIK (SSS, VŠS)	
KNJIGOVOĐA KUPACA I OSNOVNIH SREDSTAVA(SSS, VŠS)	
VOZAČ – MEHANIČAR (KV/SSS)	
3.1.19. REGULATER RASVJETE (SSS)	1,193
ZAMJENIK VODITELJA POZORNICE (SSS)	
3.1.20. POMOĆNIK VODITELJA MASKERSKO-VLASULJARSKE RADIONE (SSS)	1,163
TEHNIČAR POZORNICE (SSS)	
VODITELJ UGOSTITELJSKO - TRGOVAČKE DJELATNOSTI (SSS)	
3.1.21. ARHIVSKI TEHNIČAR (SSS)	1,153
BLAGAJNICA (SSS)	
3.1.22. VOZAČ (KV/SSS)	1,143
SAMOSTALNI KROJAČ (SSS)	
SAMOSTALNI VLASULJAR (KV/SSS)	
RADNIK NA NADSTROPLJU (KV/SSS)	
REFERENT PROTUPOŽARNE ZAŠTITE (SSS)	
POGONSKI ELEKTRIČAR (SSS)	
POGONSKI STROJAR (SSS)	
3.1.23. REKVIZITER-ORUŽAR (KV/SSS)	1,113
RADNIK POZORNICE I (KV/SSS)	
ELEKTRO-RASVJETLJIVAČ I KV/SSS)	
KROJAČ GARDEROBIJER (KV/SSS)	
STOLAR (KV/SSS)	
BOJADISAR - KAŠIRER (KV/SSS)	
DOMAR (KV/SSS)	

POSUŽITELJ ZBORA I ORKESTRA (SSS)	
3.1.24. MASKER (KV/SSS) VLASULJAR (KV/SSS)	1,083
3.1.25. SKLADIŠTAR-GARDEROBIJER (KV/SSS) GARDEROBIJER-KROJAČ (KV/SSS) VATROGASAC (SSS) RADNIK POZORNICE II (KV/SSS) ELEKTRO-RASVJETLJIVAČ II (KV/SSS) RUKOVATELJ KLIMATIZACIJE I ODRŽAVANJA (KV/SSS) KONOBAR – PRODAVAČ (SSS)	1,063
3.1.26. DOSTAVLJAČ (SSS) POMOĆNI BRAVAR/LIMAR (NKV) POMOĆNI RADNIK/DAKTILOGRAF (NSS)	1,013
3.1.27. VRATAR/TELEFONIST (NSS/SSS)	0,963
3.1.28. PREDRADNIK TRANSPORTA (NKV)	0,913
3.1.29. TRANSPORTNI RADNIK (NKV)	0,880
3.1.30. ČISTAČICE (NKV) PRALJA (NKV)	0,863

3.2. Gradsko kazalište lutaka Split

3.2.1. GLUMAC LUTKAR PRVAK (VSS)	2,113
3.2.2. GLUMAC LUTKAR I. GRUPA (VSS)	1,963
3.2.3. POMOĆNIK RAVNATELJA (VSS)	1,863
3.2.4. GLUMAC LUTKAR II GRUPA (VSS)	1,813
3.2.5. VODITELJ MARKETINGA I ODNOSA S JAVNOŠĆU–UREDNIK (VSS) 1,663 VODITELJ PRODAJE (VSS) TAJNIK USTANOVE – PRAVNIK (VSS) VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS, VŠS) VODITELJ TEHNIKE I STRUČNJAK ZAŠTITE NA RADU (VSS, VŠS)	
3.2.6. GLUMAC LUTKAR III GRUPA (VSS) KREATOR LUTAKA -VODITELJ RADIONE (VSS)	1,613
3.2.7. STRUČNI SURADNIK U PRODAJI - ARHIVAR (VSS, VŠS)	1,463
3.2.8. MAJSTOR SVJETLA (VSS, VŠS, SSS) MAJSTOR TONA (SSS) INSPICIJENT ŠAPTAČ-TON OPERATER (VŠS, VSS)	1,263
3.2.9. KNJIGOVOĐA - ADMINISTRATIVNI TAJNIK (VSS, VŠS, SSS)	1,213
3.2.10. VODITELJ POZORNICE – REGULATER OSVJETLJIVAČ (SSS) VODITELJ LUTKARSKE I KOSTIMSKE OPREME – KROJAČ (SSS)	1,163
3.2.11. IZRAĐIVAČ LUTAKA (SSS)	1,113
3.2.12. BLAGAJNIK- (SSS) STOLAR - SCENSKI RADNIK (SSS) VOZAČ - SCENSKI RADNIK (SSS)	1,063

DOMAR (SSS)	
KROJAČ GARDEROBIJER (SSS)	
3.2.13. REGULATER OSVJETLJIVAČ (SSS)	0,913
TON OPERATER (SSS)	
SPREMAČICA - KURIR - PRALJA (NKV,NSS)	
3.2.14. SPREMAČICA (NKV, NSS)	0,863

3.4. Multimedijalni kulturni centar Split

3.4.1. POMOĆNIK RAVNATELJA ZA PROGRAMSKI RAZVOJ, PROMIDŽBU I MARKETING (VSS)	1.863
3.4.2. VODITELJ DISKURZIVNOG PROGRAMA (VSS)	1,700
VODITELJ LIKOVNO – IZLOŽBENOG PROGRAMA (VSS)	
3.4.3. STRUČNI SURADNIK SCENSKOG PROGRAMA (VŠS, VSS)	1,550
3.4.4. TAJNIK RAVNATELJA (SSS)	1.163
3.4.5. KUĆNI MAJSTOR – DOMAR (SSS)	1.163

Članak 36.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 35. ovog ugovora za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, osnovni koeficijent za izračun plaće umanjit će se za 5%.

Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 35. ovog ugovora za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, osnovni koeficijent za izračun plaće umanjit će se za 10%.

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

Članak 37.

Za postignuti znanstveni stupanj, ako je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 35. ovoga ugovora uvećat će se kako slijedi:

- za magistre znanosti 8%,
- za doktore znanosti 15%.

Članak 38.

U ustanovama kulture Grada Splita nema tajnosti plaća.

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

Dodaci na plaće

Članak 39.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- | | |
|-----------------------|-----|
| – za rad noću | 40% |
| – za prekovremeni rad | 50% |
| – za rad subotom | 25% |
| – za rad nedjeljom | 35% |

- za smjenski rad 10%
- za dvokratni rad 10%

Ako radnik radi na blagdane, i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 150%.

Ako radnik radi na otvorenim terenima festivala Splitsko ljeto, za svaki sat proveden na otvorenom prostoru radnik ima pravo na dodatak na plaću od 15%. Ovaj dodatak isplaćivati će se iz sredstava Splitskog ljeta.

Pravo na naknadu za rad subotom ne ostvaruju radnici čije je radno vrijeme raspoređeno u šest radnih dana u tjednu.

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnome vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je onaj rad koji se obavlja tijekom dva dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 minuta.

Dodatak na plaću za dvokratni rad obračunava se za sve sate rada u danu kada se radilo dvokratno.

Pravo na uvećanje plaće temeljem dvokratnog i smjenskog rada imaju radnici koji su ispunili propisanu tjednu i mjesečnu satnicu rada.

Dodaci na plaću u posebnim situacijama međusobno se ne isključuju, osim u slučaju dvokratnog i smjenskog rada u istom danu.

Zaposleniku koji je stekao uvjete za obavljanje poslova zaštite na radu i protupožarne zaštite, i obavlja te poslove, koeficijent iz članka 35. ovog ugovora uvećat će se za 5%.

Članak 40.

Za obavljanje poslova voditeljstva u Gradskoj knjižnici Marka Marulića, pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 35. uvećati će se za 10%.

Uvećanje plaće za voditeljstva se ne mogu kumulirati.

Zaposlenik nema pravo na uvećanje plaće za obavljanje poslova voditeljstva ako je riječ o obavljanju poslova kod kojih je voditeljstvo u opisu samog radnog mjesta.

Članak 41.

U Hrvatskom narodnom kazalištu u Splitu, Gradskom kazalištu lutaka Split i Gradskom kazalištu mladih Split radnici nemaju pravo na naknadu za noćni rad za vrijeme od 22,00 do 24,00 sata ako je potrebno za završetak generalnih proba i izvođenje programa.

Prekovremeni rad

Članak 42.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, iznimno može trajati duže, uz pismeni pristanak radnika, ali ne duže od 250 sati godišnje.

Posebni uvjeti rada

Članak 43.

Za sate rada provedenih u obavljanju poslova radnoga mjesta sa posebnim uvjetima rada, osnovna plaća radnika uvećava se za 5 %.

Radna mjesta iz stavka 1. ovoga članka utvrditi će se na temelju procjene pravnoga subjekta ovlaštenoga za procjenu i utvrđivanje radnih mjesta i poslova s posebnim uvjetima rada, sukladno pozitivnim zakonskim propisima.“

Radna mjesta s posebnim uvjetima rada, utvrđena sukladno stavku 2. ovoga članka, sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 44.

Za ostvarene izuzetne radne rezultate radniku se na osnovnu plaću može isplatiti stimulativni dodatak do 20% mjesečne plaće, u slučajevima i prema kriterijima predviđenim pravilnikom o radu poslodavca i ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

Naknada plaće

Članak 45.

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

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

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

Članak 46.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

7. DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Naknada za korištenje privatnih glazbenih instrumenata

Članak 47.

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 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 48.

Radnik ostvaruje pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu kao i službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Splita.

Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 31. kolovoza tekuće godine.

Otpremnina

Članak 49.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne neto plaće svih zaposlenika koje su isplaćene u ustanovi u posljednja 3 mjeseca prije umirovljenja.

Pomoć

Članak 50.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika – u visini tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku i troškova pogreba. Pod troškovima pogreba iz ovog stavka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do iznosa dvije prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.
- bolovanja dužeg od 6 mjeseci – u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.
- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta i roditelja radnika u visini neoporezive naknade.

Zaposlenik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti – u visini 2 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku,
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika – u visini 1 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.

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

- bolovanja dužeg od 90 dana - u visini neoporezive naknade,
- radi nabave medicinskog pomagala i radi pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za sebe, dijete ili supružnika – u visini stvarnih troškova, a najviše do iznosa 1 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.

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

Pomoć za nabavku medicinskog pomagala i lijekova odobravat će se temeljem specijalističkog nalaza i priloženih računa.

Naknade iz stavka 1. alineja 1. i 2. čini dio isplate do propisanih neoporezivih iznosa i dio razlike koja kao bruto iznos podliježe obračunu zakonskih obveza.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 51.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu s tri zvjezdice.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne vlasti.

Terenski dodatak

Članak 52.

Za vrijeme rada izvan mjesta rada sjedišta poslodavca utvrđenog ugovorom o radu i izvan mjesta stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak utvrđen u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

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

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 53.

Radniku 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 trošak prijevoza

Članak 54.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

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

Naknada za troškove prijevoza radnicima se isplaćuje u novcu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 55.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog djela prema Pravilniku o porezu na dohodak po prijeđenom kilometru.

Osiguranje

Članak 56.

Ustanove u kulturi na koje se primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor, a koje do dana stupanja na snagu ovoga Dodatka nisu osigurale radnike od posljedica nesretnoga slučaja, ozljede na radu i profesionalne bolesti, dužne su to učiniti u prvoj polovici 2021. godine.

Radnik ima pravo na sistematski pregled na trošak poslodavca pod istim uvjetima i u istim iznosima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

Jubilarna nagrada

Članak 57.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada, za rad kod poslodavca za navršениh:

- 10 godina u bruto iznosu od 2.250 kuna
- 15 godina u bruto iznosu od 3.000 kuna
- 20 godina u bruto iznosu od 3.750 kuna
- 25 godina u bruto iznosu od 4.500 kuna
- 30 godina u bruto iznosu od 5.250 kuna
- 35 godina u bruto iznosu od 6.000 kuna
- 40 godina u bruto iznosu od 7.500 kuna
- 45 godina u bruto iznosu od 9.000,00 kuna

Bruto iznos uključuje i doprinose poslodavca.

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

Ukoliko su iznosi jubilarnih nagrada iz Kolektivnog ugovora za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Splita ili po nekoj drugoj osnovi, ugovoreni ili propisani u višem iznosu od iznosa jubilarnih nagrada iz stavka 1. ovoga članka, radnik će ostvariti pravo na isplatu jubilarne nagrade u iznosima propisanim tim Kolektivnim ugovorom ili temeljem druge osnove.

Dar za djecu

Članak 58.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti i koje je u toj kalendarskoj godini navršilo 15. godina života, u istom iznosu te u istim rokovima isplate kao što to pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Splita.

Naknada za božićne blagdane

Članak 59.

Radniku se povodom blagdana isplaćuje prigodna nagrada u istom iznosu i u rokovima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

Dar u naravi

Članak 60.

Radnicima se jednom godišnje daje dar u naravi kojega pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos na koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak ne plaća porez, odnosno u istom iznosu koji se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Splita.

Naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 61.

Radniku 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 unaprjeđenja.

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 radnika i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Članak 62.

Primjena članaka 47. do 62. ovoga ugovora odnosi se na poslodavce koji sredstva za materijalna prava radnika ostvaruju u Proračunu Grada Splita.

Ako sredstva za materijalna prava svih zaposlenih poslodavac ne ostvaruje na način iz stavka 1. ovoga članka, prava iz članaka 47. do 62. ovoga ugovora ostvarivat će se iz vlastitih prihoda poslodavca.

8. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 63.

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

Članak 64.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Zaštita prava radnika

Članak 65.

Sve odluke o ostvarivanju pojedinačnih prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.

Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Članak 66.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 66. ovoga ugovora, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik zahtjeva.

Članak 67.

U slučaju kad radnici daju otkaz dužni su odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postignu sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka prvog ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršavanja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku rada, otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 68.

Radnicima kojima prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza imaju pravo, uz suglasnost Grada Splita, na otpremninu u visini jedne trećine prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radnicima posljednjeg dana rada.

Članak 69.

Ako poslodavac namjerava radi tehničkih ili organizacijskih razloga, u razdoblju od devedeset dana otkazati rad za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

Na izradu i donošenje programa zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

Radnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška radnika nije moguće osigurati zaposlenje u roku od mjesec dana od dana donošenja programa u ustanovi u kojoj je do tada radio.

Članak 70.

U slučaju otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako su radnici u radnom odnosu u ustanovi proveli neprekidno manje od godinu dana;
- mjesec dana, ako su radnici u radnom odnosu u ustanovi proveli neprekidno godinu dana;
- dva mjeseca, ako su radnici u radnom odnosu u ustanovi a proveli neprekidno dvije godine;
- tri mjeseca, ako su radnici u radnom odnosu u ustanovi proveli neprekidno pet godina;
- četiri mjeseca, ako su radnici u radnom odnosu u ustanovi proveli neprekidno deset godina;
- pet mjeseci, ako su radnici u radnom odnosu u ustanovi proveli neprekidno petnaest godina;
- šest mjeseci, ako su radnici u radnom odnosu u ustanovi proveli neprekidno dvadeset i više godina.

Članak 71.

Radnicima kojima nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili u slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 72.

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

9. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 73.

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

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 74.

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 svezi s ostvarivanjem i zaštitom radnikovih prava.

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

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

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

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

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

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

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 75.

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

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

Jednom u 6 mjeseci svi članovi sindikata ustanove imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena, o čemu treba da obavijeste poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

Uvjeti za sindikalni rad

Članak 76.

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 77.

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

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona o radu i ovoga ugovora određuje se:

- prema broju članova sindikata - u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - u slučaju kada 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 radničkih vijeća sindikatom

Članak 78.

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

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

Sindikalnog povjerenika koji ima 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, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

Prava i ovlasti radničkog vijeća koja preuzima sindikat

Članak 79.

Kad sindikat zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane zakonom o radu, osim prava iz članka 164. stavak 2. istog Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz članka 164. stavak 1. Zakona o radu.

Stručno savjetovanje

Članak 80.

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

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

Povratak na rad

Članak 81.

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 da obavijesti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

Radničko vijeće i štrajk

Članak 82.

Članovi zaposleničkog 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.

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Mirenje

Članak 83.

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

Članak 84.

Postupak mirenja provodi miritelj u skladu s odredbama Zakona o radu.

Rokovi mirenja

Članak 85.

Ako se stranke u sporu drugačije ne sporazumiju, mirenje predviđeno Zakonom o radu mora se dovršiti u roku pet dana od dana dostave obavijesti o sporu GSV ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

Sporazum stranaka i njegovi učinci

Članak 86.

Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom.

Sporazum iz st.1.ovog članka postignut u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Sporazum iz st.1. ovoga članka postignut u slučaju spora zbog plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospijeća, ima pravnu snagu i učinak nagodbe.

Arbitraža

Članak 87.

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

Posredovanje

Članak 88.

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

11. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 89.

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 i Zakona.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 90.

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

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

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom, a koja nisu riješena ovim ugovorom, primijenit će se odredbe Zakona o radu.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 91.

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

Najava štrajka

Članak 92.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren najkasnije sedam dana prije početka štrajka.

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 93.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor.

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 94.

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 95.

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

Članak 96.

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

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

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj radnika koji treba da rade u vrijeme štrajka.

Članak 97.

Ako se o 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, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 87. ovoga ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 15 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 98.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 97. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Prava sudionika štrajka

Članak 99.

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

Članak 100.

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.

12. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Osnivanje i način rada komisije

Članak 101.

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

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

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane.

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

Rokovi za tumačenje

Članak 102.

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

13. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Vremensko važenje

Članak 103.

Ovaj ugovor sklapa se na razdoblje od 4 (četiri) godine, računajući od dana objave istoga u Službenom glasniku Grada Splita.

Primjena ugovora u dobroj vjeri

Članak 104.

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 kod 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.

Izmjena, otkaz i obnova ugovora

Članak 105.

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 106.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

Članak 107.

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

Troškovi

Članak 108.

Troškove u vezi s primjenom ovoga ugovora strane podmiruju solidarno.

Obveza usklađivanja

Članak 109.

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

Stupanje na snagu i primjena

Članak 110.

Ovaj ugovor stupa na snagu s danom potpisa ovlaštenih osoba ugovornih strana, osim članka 33b. koji će stupiti na snagu s danom 01. siječnja 2021. godine.

Ovaj ugovor objaviti će se u Službenom Glasniku Grada Splita.

KLASA: 022-05/20-03/1330

URBROJ: 2181/01-05-02/7-20-1

Split, 10. studenog 2020.

ZA HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI

Glavni tajnik:
Domagoj Rebić

ZA GRAD SPLIT

Gradonačelnik:
Andro Krstulović Opara

GRADSKA KNJIŽNICA MARKA MARULIĆA SPLIT
Ravnateljica
Grozdana Ribičić

GRADSKO KAZALIŠTE LUTAKA SPLIT
Ravnateljica
Marija Tudor

HRVATSKI POMORSKI MUZEJ SPLIT
Ravnatelj
Ljubomir Radić

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE SPLIT
Intendant
Srećko Šestan

MULTIMEDIJALNI KULTURNI CENTAR
Ravnatelj
Joško Jerončić

MUZEJ GRADA SPLITA
Ravnateljica
Branka Brekalo

PRIRODOSLOVNI MUZEJ I ZOOLOŠKI VRT SPLIT
Ravnatelj
Nediljko Ževrnja

GRADSKO KAZALIŠTE MLADIH SPLIT
Ravnatelj
Ivo Perkušić