

Gradonačelnik Grada Dubrovnika, prema ovlastima ustanova u kulturi kojima je osnivač i vlasnik Grad Dubrovnik (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 28. srpnja 2025. godine sljedeći:

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA U KULTURI GRADA DUBROVNIKA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Dubrovnika (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u ustanovama kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Dubrovnik (u daljnjem tekstu: ustanove u kulturi).

Članak 2.

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

Pod pojmom “sindikat”, 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 u kulturi kojima je osnivač i vlasnik Grad Dubrovnik, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i zaposleni koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

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

Ovaj Ugovor primjenjuje se za sve radnike u ustanovama u kulturi Grada Dubrovnika kojima je osnivač Grad Dubrovnik.

Plaća i druga materijalna prava iz ovog ugovora radnika koji rade na dodatnom radu utvrđuju se i isplaćuju sukladno općim propisima o radu odnosno razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Prava utvrđena ovim kolektivnim ugovorom mogu se ostvariti samo u slučaju kada su sredstva za ista osigurana u proračunu Grada Dubrovnika (dalje u tekstu: gradski proračun)

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se na članove sindikata uvijek, osim ako je zakonom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na radnike iz članka 1. ovoga ugovora, pravilnicima o radu poslodavca, sporazumom sklopljenim između zaposleničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu za radnike nešto riješeno povoljnije.

Članak 4.

Ako, zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja ovoga ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi ovoga ugovora izvršavati ili bi joj to bilo iznimno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu ovoga ugovora.

2. RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Probni rad

Članak 5.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

Probni rad radnika sa statusom kazališnih umjetnika, neovisno o stručnoj spremi radnika, može se ugovoriti u trajanju do šest mjeseci.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 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 ravnatelj.

U stručnom timu iz stavka 6. 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 probnom radu.

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

Članak 6.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku uz otkazni rok od 7 dana.

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

Obrazovanje i osposobljavanje za rad 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 se traži srednja stručna sprema, viša stručna sprema ili visoka stručna sprema.

Pripravnički staž

Članak 8.

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

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

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 9.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Plaća pripravnika se utvrđuje u iznosu od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

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.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom ili drugim propisom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuje se pravilnikom o radu

Ponavljanje ispita i prestanak ugovora o radu pripravnika

Članak 11.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit, poslodavac mu redovito otkazuje ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 12.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, posebnim zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta iz članka 42. ovoga ugovora, poslodavac može osobu koja je završila odgovarajuće školovanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, te s njom sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Razdoblje stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta iz članka 42. ovoga ugovora.

Radno vrijeme

Radni tjedan

Članak 13.

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.

Pravilnikom o radu ustanova sama utvrđuje raspored dnevne i tjedne radne satnice, kao i preraspodjelu radnog vremena u okviru rada u tijeku jedne godine.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 14.

Na poslovima na kojima se, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na radnikovo zdravlje i radnu sposobnost.

Odmori i dopusti Stanka

Članak 15.

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 toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

Dnevni odmor

Članak 16.

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

Tjedni odmor

Članak 17.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 16. 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 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Radniku, 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 18.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je 4 tjedna.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno na 5 radnih dana u tjednu, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka iznosi 20 radnih dana, a ako je radno vrijeme radnika raspoređeno na 6 radnih dana u tjednu, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka iznosi 24 radna dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog stavkom 1. i 2. ovog članka povećava se prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:
 - radnicima VSS 5 dana
 - radnicima VŠS 4 dana
 - radnicima SSS 3 dana
 - radnicima NSS 2 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - 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 do 35 godina radnog staža 7 dana
 - od 35 i više godina radnog staža 8 dana
3. s obzirom na radne uvjete:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim radnim uvjetima 2 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenima zakonom 1 dan
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 3 dana
5. prema doprinosu na radu:
 - ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

a najduže do 35 radnih dana ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u 5 radnih dana, odnosno 39 dana ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u 6 radnih dana.“

Pod ukupan staž radnika računa se ukupan radni staž radnika ostvaren u Ustanovi, pribrojen radnom stažu ostvarenom kod prethodnih poslodavaca, vrijeme samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima, te vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja.

Radni staž se ne izjednačava sa mirovinskim stažem te se vrijeme koje ne obuhvaća vrijeme provedeno u radnom odnosu ne priznaje u radni staž (npr. produljeno osiguranje, dokupljeni staž, mirovanje radnog odnosa i drugo).

S obzirom na dužinu ukupnog radnog staža, pod navršene godine radnog staža računa se navršen ukupni radni staž radnika u tekućoj kalendarskoj godini za koju se utvrđuje godišnji odmor.

Samohrani roditelj je, prema propisima iz socijalne skrbi, roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi i uzdržava svoje dijete.

Pod pojmom osoba s invaliditetom u smislu ovoga članka smatraju se radnici koji su upisani u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom sukladno posebnim propisima.

Pod pojmom dijete s invaliditetom u smislu ovoga članka smatraju se djeca s oštećenjem organizma 90% – 100 %, odnosno kod kojih je utvrđen IV. stupanj funkcionalnog oštećenja (teški invaliditet) te se isti utvrđuje dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Članak 19.

Trajanje godišnjeg odmora za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 18. ovoga ugovora, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

Članak 20.

Slijepi radnici i radnici donatori organa imaju pravo na najmanje 35 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz članka 18. ovoga ugovora.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 21.

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

Iznimno od stavaka 1. ovog članka ako je radno vrijeme raspoređeno na 6 dana u tjednu, u dane godišnjeg odmora uračunavaju se dani koje je radnik prema rasporedu radnih dana inače trebao raditi.

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

Članak 22.

Radnik u ustanovi kulture koji se prvi put zaposli, ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok određen u stavku 1. ovoga članka.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, koji bi mu bio utvrđen za tekuću kalendarsku godinu da je radio dulje od šest mjeseci, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa odnosno službe:

- ako u tekućoj kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos odnosno službu nije ostvario pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u ustanovi;
- ako mu radni odnos prestaje u tekućoj kalendarskoj godini, bez obzira na datum i način prestanka.
- ako su tijekom tekuće kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca.

Ukoliko je radniku prije prestanka radnog odnosa bilo omogućeno korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji im je pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenoga godišnjeg odmora

Članak 23.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 (deset) dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

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

Radnici koji zbog vršenja dužnosti građana u obrani nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti u cijelosti u sljedećoj kalendarskoj godini, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje poslodavac.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 24.

Prigodom 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 25.

Poslodavac je dužan do kraja mjeseca lipnja tekuće godine donijeti plan godišnjih odmora za sve radnike ustanove.

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 omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Putnim se troškovima smatraju 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 dnevnice 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 26.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše 20 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| – zaključivanje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| – rođenje ili posvojenje djeteta | 5 radnih dana |
| – smrti supružnika, životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka | 5 radnih dana |
| – smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika i roditelja životnog partnera | 3 radna dana |
| – selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| – selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| – kao dragovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno davanje | 2 radna dana |
| – teške bolesti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| – polaganje stručnog ispita prvi put | 7 radnih dana |
| – sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe zaposleničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| – elementarne nepogode | 5 radnih dana |

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.

U slučaju dragovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja krvi, a, u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Članak 27.

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.

Članak 28.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dragovoljnog darivanja krvi.

Ako okolnost iz članka 26. ovoga ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim za smrtni slučaj i dragovoljno darivanje krvi.

Članak 29.

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

Neplaćeni dopust

Članak 30.

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 izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana;
- njege člana uže obitelji;
- liječenja na osobni trošak;
- sudjelovanja na kulturno umjetničkim i sportskim priredbama;
- osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka pisanom odlukom odobrava poslodavac uz uvjet da radnik dostavi dokaz kako je nastupila okolnost iz stavka 1. ovog članka.

Članak 31.

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

Prestanak ugovora o radu Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 32.

Ako ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana osim ako se radnik i poslodavac ne dogovore drukčije.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

Stož kod istoga poslodavca

Članak 33.

Stožem kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove i to samo pod uvjetom da je osnivač tih ustanova Grad Dubrovnik.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredni otkaz

Članak 34.

Poslodavac može redovito otkazati radniku 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 općim aktom poslodavca;
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenima člankom 116. Zakona o radu.

Radni odnos na određeno vrijeme u neprekinutom trajanju dužem od tri godine

Članak 35.

Poslodavac može sklopiti dva ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom radni odnos zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, u slučaju potrebe za zamjenom privremeno nenazočnog radnika, privremenog povećanja opsega posla ili specifične potrebe vezane uz izvođenje određenoga programa.

Primjena stavka 1. ovoga članka odnosi se na Dubrovački simfonijski orkestar.

Plaća, dodaci na plaće i naknade plaća

Članak 36.

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

- osnovne plaće;
- stimulativnog dodatka, ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva;
- dodataka na plaću sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora

Osnovna plaća

Članak 37.

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

Članak 38.

Za Radnike kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Dubrovnika osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u jednakom je iznosu koji gradonačelnik Grada Dubrovnika utvrdi za službenike i namještenike u upravnim odjelima i službama Grada Dubrovnika.

U slučaju izmjene osnovice za izračun plaća službenika i namještenika u odjelima i službama Grada Dubrovnika, za isti će se postotak i s istim datumom primjene izmijeniti osnovica za izračun plaća zaposlenih u ustanovama u kulturi Grada Dubrovnika.

Članak 39.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od prvog dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 42. ovoga ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 40.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje na način da ne smije proći više od 30 dana od isplate prethodne plaće. 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 dospijeeće podudara s dospijeećem plaće.

Članak 41.

Radnik prima plaću i druga primanja preko tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

Banku iz stavka 1. ovoga članka radnik može promijeniti jedanput godišnje.

Članak 42.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika u ustanovama u kulturi određuju se kako slijedi:

PRIRODOSLOVNI MUZEJ DUBROVNIK	Stručna sprema	Koeficijenti
šef računovodstva	VŠS/SSS	2,56
kustos	VSS	2,45
administrativni tajnik-računovodstveni referent	SSS	1,98
biljeter/ka	SSS	1,74
čuvar/ica-spremač/ica	NSS/SSS	1,60
DOM MARINA DRŽIĆA	Stručna sprema	Koeficijenti
voditelj projektnih aktivnosti	VSS	2,94
šef računovodstva	SSS/VŠS/VSS	2,56
stručni suradnik u uredu ravnatelja	VSS	2,56
kustos	VSS	2,45
knjižničar	VSS	2,45

Voditelj odnosa s javnošću	VSS	2,84
muzejski tehničar	SSS	1,98
računovodstveni referent	SSS	1,98
Domaćica - biljeter/ka	SSS	1,74
Čistač/ica – biljeter/ka	NSS/SSS	1,60
DUBROVAČKI MUZEJI	Stručna sprema	Koeficijenti
pomoćnik ravnatelja za opće, pravne i kadrovske poslove	VSS	3,27
pomoćnik ravnatelja za financijske poslove	VSS	3,27
voditelj marketinga i odnosa s javnošću	VSS	2,84
voditelj projektnih aktivnosti	VSS	2,94
šef računovodstva	VSS	2,56
specijalist za online komunikaciju	VSS	2,56
informatičar	VSS	2,50
stručnjak zaštite na radu	VSS	2,45
knjižničar	VSS	2,45
kustos	VSS	2,45
Konzervator - restaurator	VSS	2,45
samostalni računovodstveni korespondent	VSS	2,45
preparator	SSS	1,98
fotograf	SSS	1,98
administrativni tajnik	SSS	1,98
domaćica - ekonom za nabavku potrošnog materijala	SSS	1,98
domaćica nadzornica	SSS	1,98
knjigovođa	SSS	1,98
blagajnik	SSS	1,98
voditelj prodaje	SSS	1,98
šef tehničkog odjela	SSS	1,98
prodavač/ica u muzejskoj prodavaonici	SSS	1,78
pomoćni tehnički djelatnik	SSS	1,74
biljeter/ka	SSS	1,74
receptant	SSS	1,60
čuvarica/spremačica	NSS/SSS	1,60
noćni čuvar	NSS	1,60
MUZEJ DOMOVINSKOG RATA	Stručna sprema	Koeficijenti
tajnik ustanove	VSS	2,56
šef računovodstva	VSS	2,56
kustos	VSS	2,45
samostalni računovodstveni referent - korespondent	VSS	2,45
voditelj marketinga i odnosa s javnošću	VSS	2,84
informatičar	VSS	2,50
konzervator - restaurator	VSS	2,45
knjižničar	VSS	2,45

administrativni tajnik	SSS	1,98
blagajnik	SSS	1,98
muzejski tehničar	SSS	1,98
preparator	SSS	1,98
prodavač/ica u muzejskoj prodavaonici	SSS	1,78
domaćin/ica biljeter/ka, noćni čuvar	SSS	1,74
čuvar/ica, spremači/ica	NSS	1,60
UMJETNIČKA GALERIJA DUBROVNIK	Stručna sprema	Koeficijenti
Pomoćnik ravnatelja za financijske poslove	VSS	2,94
voditelj projektnih aktivnosti	VSS	2,94
tajnik ustanove	VSS	2,56
šef računovodstva	VSS	2,56
voditelj marketinga i odnosa s javnošću	VSS	2,84
projektni administrator	VSS	2,45
kustos	VSS	2,45
Konzervator - restaurator	VSS	2,45
knjižničar	VSS	2,45
administrativni tajnik	VŠS	2,13
računovodstveni referent	VŠS	2,13
šef tehničkog odjela	SSS	1,98
voditelj prodaje	SSS	1,98
fotograf	SSS	1,98
muzejski tehničar	SSS	1,98
kućni meštar	SSS	1,78
prodavač/ica - domaćica	SSS	1,78
noćni čuvar-referent za protupožarnu zaštitu	SSS	1,87
noćni čuvar	SSS	1,74
DUBROVAČKE KNJIŽNICE	Stručna sprema	Koeficijenti
koordinator za struku	VSS	2,94
pomoćnik ravnatelja za financijske poslove	VSS	2,94
voditelj programskih aktivnosti	VSS	2,94
šef računovodstva	VSS	2,56
tajnik ustanove	VSS	2,56
knjižničar	VSS	2,45
informatičar	VSS	2,50
sistemske knjižničar	VSS	2,45
konzervator - restaurator	VSS	2,45
voditelj za marketing i odnose sa javnošću	VSS	2,50
knjižničarski suradnik	VŠS	2,13
knjižničarski tehničar	SSS	1,98
računalni referent	SSS	1,98
računovodstveni referent	SSS	1,98

administrativni tajnik	SSS	1,98
stručnjak zaštite na radu	SSS	1,98
tehničar - manipulant	SSS	1,87
kućni meštar	SSS	1,87
domaćica nadzornica	SSS	1,87
manipulant	NSS	1,60
čistačica	NSS	1,60
KINEMATOGRAFI DUBROVNIK	Stručna sprema	Koeficijenti
voditelj projekata, filmskih i edukacijskih programa	VSS	3,15
voditelj programa, promidžbe i marketinga	VSS	2,94
voditelj financijske službe, plana i analize	VSS	2,94
koordinator rada po objektima	VSS	2,94
referent u računovodstvu	SSS	1,98
šef tehnike	SSS	1,98
voditelj blagajne	SSS	1,98
tehničar u kabini/kinooperater	SSS/VŠS	1,87
blagajnik u objektu	SSS	1,78
kućni majstor/domar	SSS	1,87
blagajnik u objektu/tehničar u kabini	SSS	1,87
Čuvarica/čistačica	SSS	1,75
vratar/čistač u objektu	SSS	1,60
DUBROVAČKE LJETNE IGRE	Stručna sprema	Koeficijenti
pomoćnik ravnatelja za tehničke poslove	VSS	3,50
Pomoćnik ravnatelja za marketing i sponzorstva	VSS	3,30
voditelj ureda ravnatelja i intendanta DLJI	VSS	3,30
koordinator posebnih projekata	VŠS/VSS	3,00
koordinator programa	VSS	3,15
voditelj financijske službe, plana i analize	VSS	3,30
voditelj pravne i kadrovske službe	VSS	3,30
voditelj marketinga, odnosa s javnošću, prodaje i promidžbe	VSS	3,30
stručni suradnik za prodaju	VSS	3,10
voditelj tehničkog odjela	VŠS/VSS	3,15
organizator programa	VŠS/VSS	2,50
stručni suradnik u uredu ravnatelja	VŠS/VSS	2,60
šef računovodstva	VŠS/VSS	2,60
tajnik za administrativne i kadrovske poslove	VŠS/VSS	2,50
majstor rasvjete i videa	VŠS/VSS	2,60
majstor tona i signalizacije	VŠS/VSS	2,60
stručni suradnik za marketing i odnose s javnošću	VŠS/VSS	2,60
koordinator garderobe i rekvizite	VŠS/VSS	2,15
arhivist	SSS	1,90
računovodstveni referent-knjigovođa	SSS	1,98

tehničar tona i rasvjete	SSS	2,10
administrativni tajnik u tehničkom odjelu	SSS	1,98
koordinator radioničko-skladišnog prostora i majstor pozornice	SSS	2,15
koordinator montaže, transporta i vozač	SSS	2,15
monter i vozač	SSS	2,00
garderobijer	SSS	2,00
domar	SSS	1,95
stolar	SSS	2,00
bravar	SSS	2,00
scenski radnik	SSS	1,95
pospremačica	SSS	1,75
FA LINDO	Stručna sprema	Koeficijenti
umjetnički direktor	VSS	3,60
voditelj posebnih programa	VSS	2,94
voditelj fundusa i radionice narodnih nošnji	VSS	2,67
stručni suradnik u uredu ravnatelja	VSS	2,56
garderobijer - restaurator	VSS	2,51
plesni korepetitor	SSS	2,30
glazbenik - solist	SSS	2,23
glazbenik - srednje uloge	SSS	2,15
referent prodaje, administrativnih i kadrovskih poslova	SSS	1,98
koordinator tehničke službe/inspicijent	SSS	2,07
glazbenik	SSS	2,02
garderobijer - krojač	SSS	2,00
čistačica - pomoćnik garderobe	SSS	1,75
glazbenik - korepetitor	SSS	2,30
Voditelj računovodstva, plana i analize	VSS	2,94
Voditelj prodaje, marketinga i promocije	VSS	2,84
KAZALIŠTE MARINA DRŽIĆA	Stručna sprema	Koeficijenti
redatelj/ica	VSS	3,15
glumac prvak	VSS	3,15
voditelj tehnike	VSS	3,15
Pomoćnik ravnatelja za financijske poslove	VSS	2,94
dramski glumac I. kategorije	VSS	2,85
kostimograf	VSS	2,85
scenograf	VSS	2,85
dramaturg/inja	VSS	2,85
dramski glumac II. kategorije	VSS	2,55
korepetitor	VSS	2,55
voditelj tona	VSS	2,62
voditelj rasvjete	VSS	2,62

voditelj maskerske, vlasuljarske i frizerske radionice	VSS	2,70
voditelj slikarske i kiparske radionice	VSS	2,70
voditelj odnosa s javnošću i prodaje	VSS	2,84
voditelj/ica računovodstva	VSS/VŠS/SSS	2,56
voditeljica ureda ravnatelja	VSS	2,56
tajnik ustanove	VSS	2,56
knjigovođa	VSS	2,45
inspicijent/ica	VŠS	2,15
komercijalist	VŠS	2,15
koordinator tehničke službe	VŠS	2,15
majstor pozornice	VŠS	2,15
majstor rasvjete	VŠS	2,15
majstor rekvizite	VŠS	2,15
majstor maske, frizure i vlasulja	VŠS	2,15
majstor tona	VŠS	2,15
majstor krojač- muška radionica	VŠS	2,15
majstor krojač- ženska radionica	VŠS	2,15
Majstor stolar i tapetar	VŠS	2,15
šminker/ica	SSS	1,95
garderobijer	SSS	2,00
tehničar pozornice	SSS	1,95
tehničar tona i rasvjete	SSS	1,95
rekviziterka	SSS	1,95
domar	SSS	1,95
vratar	NSS	1,60
čistač/ica	NSS	1,60
DUBROVAČKI SIMFONIJSKI ORKESTAR	Stručna sprema	Koeficijenti
šef dirigent simfonijskog orkestra	VSS	3,60
koncert majstor	VSS	3,27
dirigent	VSS	3,27
vođa čela	VSS	3,10
prvi puhači	VSS	3,10
vođa dionica	VSS	2,94
timpani - udaraljke	VSS	2,94
harfa	VSS	2,94
voditelj općih i kadrovskih poslova, pravnik	VSS	2,94
pomoćnik ravnatelja za financije	VSS	2,94
zamjenik koncert majstora	VSS	2,84
treći puhači	VSS	2,84
zamjenik vođe čela	VSS	2,67
suradnik za odnose s javnošću, promociju i marketing	VSS	2,84
drugi puhači	VSS	2,56
zamjenik vođe dionica	VSS	2,67

prve violine	VSS	2,67
šef računovodstva	VSS	2,56
voditelj prodaje	VSS	2,56
tajnik	VSS	2,56
udaraljke	VSS	2,45
tutti	VSS	2,51
arhivist I voditelj glazbene arhive	SSS	2,22
šef tehnike - vozač	SSS	2,22
Tehničar – manipulant	SSS	1,87
čistačica - spremačica	SSS	1,75

U tekstu ovoga ugovora pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (Narodne novine broj 119/2022).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

Članak 43.

Radnik koji je stekao muzejsko ili knjižničarsko više stručno zvanje, ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta i to kako slijedi;

- za stečeno više stručno zvanje na radnom mjestu za koje je predviđena srednja stručna sprema 2,20
- za stečeno više stručno zvanje na radnom mjestu za koje je predviđena viša stručna sprema 2,30
- za stečeno više stručno zvanje na radnom mjestu za koje je predviđena visoka stručna sprema 2,84
- za stečeno više stručno zvanje savjetnika 3,20

Članak 44.

Za obavljanje poslova voditeljstva pripadajući koeficijent radnika određen člankom 42. ovog ugovora uvećat će se kako slijedi:

- voditeljima znanstvene i narodne knjižnice 30 %
- voditeljima muzejskih jedinica u Dubrovačkim muzejima 15 %
- voditeljima plesa, orkestra i pjevanja u FA Linđu 15%
- voditeljima ogranaka, odjela i zbirki koje su aktom kojim se uređuje unutarnje ustrojstvo ustrojene kao zasebni odjeli, odnosno ustrojstvene jedinice 10%

Članak 45.

Za obavljanje sljedećih poslova pripadajući koeficijent radnika određen člankom 42. ovog ugovora uvećat će se kako slijedi:

- za asistenciju na poslovima projektnih aktivnosti, prema odluci ravnatelja i uz prethodnu suglasnost osnivača 10 %
- za obavljanje poslova zaštite na radu i zaštite od požara, uz položeni stručni ispit 10%
- za sviranje narodnih instrumenata u FA Lindo 10%
- za asistenciju glazbenom voditelju u FA Lindo 5%
- za obavljanje poslova nadzornika orkestra u DSO-u 25 %

Članak 46.

Za postignuti akademski stupanj, ako je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent radnika određen člankom 42. ovoga Ugovora uvećat će se kako slijedi:

- za postignuti postdiplomski specijalistički studij 5 %
- za postignuti akademski stupanj magistra znanosti/umjetnosti koji je stečen prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti 10 %
- za postignuti akademski stupanj doktora znanosti/umjetnosti 15%

U ostvarivanju prava iz stavka 1. podstavka 3. ovoga članka, akademski stupanj doktora znanosti koji je radnik stekao prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, izjednačen je s akademskim stupnjem doktora znanosti/umjetnosti utvrđenim Zakonom o akademskom i stručnom nazivu i akademskom stupnju (Narodne novine broj 123/2023)

Radnici imaju pravo na uvećanje iz stavka 1. ovog članka za pripadajući koeficijent najkasnije u roku jedne godine od dana stjecanja određenog akademskog stupnja.

Radnici ostvaruju pravo na uvećanje pripadajućeg koeficijenta ovog članka samo po jednoj osnovi, i to onoj povoljnijoj za Radnika.

Članak 47.

Za neprekidni radni staž ostvaren u ustanovama kulture koeficijent radnika određen člankom 42. ovoga ugovora uvećat će se kako slijedi:

- za navršenih 20 do 29 godina 4%
- za navršenih 30 do 34 godine 8%
- za navršenih 35 i više godina 10%

Neprekidnim radnim stažem kod istog poslodavca smatra se radni staž proveden kod poslodavca kojemu je osnivač Grad Dubrovnik u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 48.

Ako radnik po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je ugovorom o radu raspoređen, u trajanju od 7 do 30 dana, obračunat će mu se i isplatiti plaća složenijeg radnog mjesta.

Poslodavac je dužan u slučaju nastupa okolnosti iz stavka 1. ovog članka radniku izdati pisani nalog.

Članak 49.

Radna mjesta s posebnim uvjetima rada odrediti će se temeljem procjene ovlaštene tvrtke. Procjenu je dužan pribaviti poslodavac.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 10% za sate koje je radnik odradio u posebnim uvjetima rada.

Članak 50.

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

Dodaci na plaće

Članak 51.

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

- | | |
|--|-------|
| – za rad noću (od 22:00 – 06:00 sati) | 40%; |
| – za prekovremeni rad | 50%; |
| – za rad nedjeljom | 50 %; |
| – za rad subotom | 25%; |
| – za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom | 100%; |
| – za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu | 10%; |
| – za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata | 10%. |

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

Noćnim radom se ne smatra radno vrijeme od 22:00 – 23:00 sata ako je potrebno za završetak generalnih proba i izvršavanje programa u okviru redovne djelatnosti poslodavca.

Članak 52.

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

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

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovoga članka tijekom godine ne može biti prosječno dulje od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno, a ukoliko radnik dostavi pisanu izjavu poslodavcu s pristankom na takav rad, u tom slučaju rad može trajati do 56 sati tjedno. Ukoliko pojedina ustanova posluje sezonski, preraspodijeljeno tjedno radno vrijeme može trajati do 60 sati tjedno, ali samo pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Obračunsko razdoblje za preraspodjelu iznosi 6 mjeseci.

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada omjeru 1:1,5.(jedan sat

prekovremenog rada = 1.30 minuta redovnog rada) te mu se u tom slučaju izdaje akt kojim se navodi vrijeme i broj korištenja slobodnih dana kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 53.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada i to samo u slučaju ako su za to predviđena sredstva u gradskom proračunu i uz prethodnu suglasnost osnivača.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj ustanove posebnim aktom uz prethodnu suglasnost Grada Dubrovnika i prethodno mišljenje Sindikata.

Naknada plaće

Članak 54.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u u sljedećim slučajevima:

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, a to su: redovna mjesečna plaća, noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom i blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za radnika povoljnije.

Pod ostvarenim plaćama u prethodna tri mjeseca smatraju se plaće ostvarene za rad u tri mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.

Ako je u prethodna tri mjeseca radnik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada u visini osnovne plaće sa dodacima na osnovnu plaću, kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 2. ovoga članka.

Kod obračuna u prosjek iz stavka 2. ovoga članka ne uračunavaju se primanja koja nemaju karakter plaće, već predstavljaju naknadu troškova, naknade plaće ili jednokratne isplate materijalnog prava iz ovoga Ugovora.

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

Članak 55.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 70% od njegove osnovne plaće.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% isplaćene prosječne plaće u zadnjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Druga materijalna prava radnika
Naknada za korištenje privatnih glazbenih instrumenata

Naknada za korištenje privatnoga glazbala

Članak 56.

Radniku koji za rad koristi privatno glazbalo pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenima posebnim pravilnikom poslodavca, te se naknada za korištenje privatnog glazbala neće isplaćivati u ukupnom godišnjem iznosu većem od onog koji je predviđen gradskim proračunom za tu kalendarsku godinu odnosno financijskim planom ustanove.

Regres

Članak 57.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu koji se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim odjelima i službama grada Dubrovnika.

Radnici koji na temelju Zakona o radu ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Otpremnina

Članak 58.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Pomoć

Članak 59.

Obitelj Radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju poslova ili povodom obavljanja poslova u ustanovi 5 prosječnih mjesečnih neto plaća u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- smrti radnika 3 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjesec.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi i u slučaju:

- u slučaju rođenja i posvojenja djeteta 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine 1 prosječne mjesečne plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- nastanka teške invalidnosti radnika 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- bolovanja dužeg od 90 dana 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;

- nastanka teške invalidnosti djece, supružnika ili životnog partnera radnika 1 prosječna mjesečna neto plaće isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu do 1 prosječne mjesečne neto plaće isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca, ako troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje

Pod pojmom teške invalidnost radnika, malodobne djece ili supružnika smatra se oštećenje organizma 90% - 100%, odnosno kod kojih je utvrđen IV. stupanj funkcionalnog oštećenja (teški invaliditet).

Teški invaliditet radnika, malodobne djece ili supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Ako su oba roditelja djeteta/ce za koje se ostvarenje prava traži zaposlenici istog poslodavca, pomoć se isplaćuje roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje tog člana obitelji prema pozitivnim propisima koji reguliraju porez na dohodak.

Pravo na pomoći iz prethodnih stavaka ovoga članka ostvaruje se 1 put godišnje, a pomoć za bolovanje započeto u prethodnoj godini isplaćuje se u tekućoj.

Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

Članak 60

Ugovorne strane su sporazumne da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada mjesečno isplaćivati pomoć, i to :

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- za dijete do završenog 8. razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca, a najduže do 26. godine života.

Dnevnic a i naknada troškova putovanja

Članak 61.

Radnici koji su upućeni na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic a, naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova hotelskog noćenja.

Radnicima upućenima na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic a, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju iznos dnevnice do visine neoporezivog iznosa.

Ukoliko je radniku osigurana dnevna prehrana na službenom putovanju u zemlji i/ili inozemstvu isplatiti će mu se iznos dnevnice umanjen za 30 % ako je osiguran jedan obrok (ručak ili večera) ili 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj, po potrebi grijanje odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.)

Radnik upućen od strane Ustanove na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na dnevnicu i ostala prava prema odredbama ovog članka za cijelo vrijeme i cijelo vrijeme izobrazbe.

Radniku se mora izdati nalog za službeno u putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na puno dnevnicu.

Ukoliko radnik koristi svoje prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

Terenski dodatak

Članak 62.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li 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 dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 63.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim, odnosno gradskim prometom.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne pokazne karte.

Radnici koji stanuju izvan mjesta rada, a prometna društva ne izdaju mjesečne pokazne karte, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene autobusne karte uvećane za cijenu pokazne karte u gradskom prometu u mjestu rada.

Radi utvrđivanja visine naknade troškova prijevoza, Radnik koji osim javnog gradskog prijevoza koristi ili bi mogao koristiti i međugradski prijevoz dužan je jednom godišnje, ili po potrebi,

dostaviti potvrdu javnog prometnog prijevoznika, u visini autobusne mjesečne karte ili, ako se ista ne izdaje, potvrdu o visini cijene povratne karte od Grada do mjesta u kojem stanuje.

Ako Radnik stanuje na otoku ima pravo, osim javnog gradskog prijevoza, na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne karte za brodski prijevoz, ako se ista izdaje, odnosno u visini cijene povratne brodske karte. Isti su dužni, jednom godišnje, ili po potrebi, dostaviti potvrdu javnog broskog prijevoznika o visini brodske karte od Grada do mjesta u kojem stanuju.

Tko određeni mjesec nije niti jedan dan evidentiran na poslu, neovisno o razlozima, nema pravo na isplatu naknade. Radnici kojima je odobren rad na izdvojenom mjestu rada – rad od kuće – nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 64.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Osiguranje

Članak 65.

Radnici mogu biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata, pod uvjetom da su za isto osigurana sredstva u gradskom proračunu.

Jubilarna nagrada

Članak 66.

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

5 godina	1,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
10 godina	1,25 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
15 godina	1,50 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
20 godina	1,75 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
25 godina	2,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
30 godina	2,50 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
35 godina	3,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
40 godina	4,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
45 godina	5,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je prosječna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca.

Radom kod poslodavca smatra se neprekidni rad kod poslodavca kojemu je osnivač Grad Dubrovnik u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka prvog narednog mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilaru nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine.

Iznimno, ako radniku prestaje rad u ustanovi u kulturi, a ostvario je pravo na jubilaru nagradu, nagrada će se isplatiti slijedeći mjesec po prestanku rada.

Dar za djecu

Članak 67.

U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje tog člana obitelji prema pozitivnim propisima koji reguliraju porez na dohodak.

Dodatak za božićne blagdane

Članak 68.

Radnicima pripada pravo na jednokratni dodatak - božićnicu u istom iznosu koji se odlukom gradonačelnika isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim odjelima i službama Grada Dubrovnika.

Dar u naravi

Članak 69.

Radnicima će se dati dar u naravi u istom iznosu koji gradonačelnik odnosno Gradsko vijeće odredi za službenike i namještenike u upravnim odjelima i službama Grada Dubrovnika.

Članak 70.

Radnicima pripada pravo na isplatu naknade za podmirenje troškova prehrane u istom iznosu kako to pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Dubrovnika.

Tko određeni mjesec nije niti jedan dan evidentiran na poslu, neovisno o razlozima, nema pravo na isplatu naknade.

Naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 71.

Radnicima pripada naknada za izume i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1 ovog članka.

Članak 72.

Ustanova može jedan put godišnje organizirati i snositi troškove sistematskog liječničkog pregleda za sve zaposlene u ustanovama u kulturi Grada Dubrovnika, a sve pod uvjetom da su za to osigurana sredstva u gradskom proračunu.

Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika

Članak 73.

Radniku kojemu nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za punu starosnu mirovinu ne može se zbog osobno ili poslovno uvjetovanog otkaza, bez njegova pristanka, otkazati ugovor o radu, osim u slučaju otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ili teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 74.

Kada se tijekom radnikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općega zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu pet godina staža ili godina života, poslodavac mu može osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 75.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

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

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 76.

Svaki je radnik odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje i za sigurnost i zdravlje drugih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili mjere koje je utvrdio poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 77.

Poslodavac smije osobne podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobni podaci iz stavka 1. ovoga članka koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

Članak 78.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 79.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 80.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 78. ovoga Ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Članak 81.

Radnik je dužan, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba.

Članak 82.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja uredit će se pravilnikom o radu poslodavca.

3. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 83.

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

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 84.

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom 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, Zakonom o radu i drugim kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 85.

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

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

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

Uvjeti za sindikalni rad

Članak 86.

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 radnika;

- 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 87.

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

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

- prema broju članova sindikata - ako je u ustanovi izabrano zaposleničko vijeće;
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - ako zaposleničko vijeće nije izabrano.

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a, ako takva osoba nije određena, onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Zamjena radničkih vijeća sindikatom

Članak 88.

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

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

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti zaposleničkog vijeća u dijelu tih ovlasti može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pisanom obliku, određenu ovlast zaposleničkog vijeća.

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

Prava i ovlasti radničkog vijeća koja preuzima sindikat

Članak 89.

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

Stručno savjetovanje

Članak 90.

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 91.

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

O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovoga članka treba obavijestiti poslodavca u roku od 8 dana od prestanka funkcije.

Zaposleničko vijeće i štrajk

Članak 92.

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

4. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Mirenje

Članak 93.

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

Članak 94.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a trećeg člana, predsjednika, imenuju obje strane sporazumno.

Ako se o trećem članu obje strane ne usuglase, zatražit će da ga imenuje – predsjednik Županijskog suda u Dubrovniku ili osoba koju on za to ovlasti.

Rokovi mirenja

Članak 95.

Ugovorne strane moraju, u roku od 24 sata, predložiti svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od predsjednika Županijskog suda u Dubrovniku ili osobe koju on ovlasti zatražit će se da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od pet dana od imenovanja svih članova.

Prihvat i učinci mirenja

Članak 96.

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

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

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

Arbitraža

Članak 97.

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

Posredovanje

Članak 98.

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

5. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 99.

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 dopunama ovoga ugovora.

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

Donošenje odluke o štrajku

Članak 100.

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

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

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

Zabrana ometanja štrajka

Članak 101.

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

Najava štrajka

Članak 102.

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 štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Rukovođenje štrajkom

Članak 103.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

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

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

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 104.

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 105.

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

Članak 106.

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 trebaju raditi u vrijeme štrajka.

Članak 107.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 90. ovoga ugovora.

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

Članak 108.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 106. ovog ugovora do isteka trećeg dana od izbora trećeg člana arbitražnog vijeća, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Prava sudionika štrajka

Članak 109.

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

Članak 110.

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.

6. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Osnivanje i način rada komisije

Članak 111.

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

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

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

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane.

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

Članak 112.

Komisija će, jednom u šest mjeseci, a prema potrebi i ranije, izvijestiti ugovorne strane o provedbi i primjeni ovoga ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, a u cilju uočavanja i rješavanja eventualnih zapreka u ostvarivanju prava radnika utvrđenih ovim ugovorom.

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

Rokovi za tumačenje

Članak 113.

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

7. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Vremensko važenje

Članak 114.

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine, računajući od dana potpisa istoga.

Primjena ugovora u dobroj vjeri

Članak 115.

Strane potpisnice obvezuju se da će ovaj ugovor primjenjivati u dobroj vjeri.

Ako, zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku sklapanja ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredaba ugovora izvršavati ili bi joj to bilo veoma otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegovu izmjenu.

Izmjena, otkaz i obnova ugovora

Članak 116.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovom ugovoru.

Inicijativa iz prethodnog stavka može se iskazati svakih šest mjeseci nakon potpisa ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stječu se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Članak 117.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

Razlozi za otkazivanje ugovora su:

- ako se sredstva za ostvarenje prava iz ovog ugovora ne mogu osigurati ili nisu osigurana u proračunu Grada Dubrovnika,
- ako se izmijene propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja
- ako se promijeni materijali položaj osnivača i poslodavca
- ako se promijene gospodarske okolnosti
- ako nastupi nemogućnost ispunjenja ovog ugovora u cijelosti ili pojedinih odredbi zbog izvanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog ugovora, a prije dospelosti obveza, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti/izbjeći ili otkloniti
- kršenje obveza utvrđenih ovim ugovorom

Članak 118.

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

Troškovi Članak 119.

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

Obveza usklađivanja

Članak 120.

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 121.

Ovaj ugovor stupa na snagu s danom 01. kolovoza 2025. godine.

Ovaj Ugovor bit će objavljen na oglasnim pločama Grada Dubrovnika i ustanova u kulturi.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje vrijediti Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture Grada Dubrovnika od dana 14. travnja 2021. godine.

KLASA: 611-01/25-01/12

URBROJ: 2117-1-01/25-05

Dubrovnik, 28.07.2025.

ZA POSLODAVCE

GRADONAČELNIK GRADA DUBROVNIKA

Mato Franković



**ZA HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI
GLAVNI TAJNIK**
Domagoj Rebić, mag. iur.

