

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE, koju zastupa ministrica kulture dr. sc. Nina Obuljen Koržinek

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, Zagreb, Kneza Mislava 20, kojeg zastupa predsjednik Ivica Trubić

dana 27. travnja 2018. godine zaključili su

GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENIKE U USTANOVAMA KULTURE KOJE SE FINANCIRAJU IZ DRŽAVNOG PRORAČUNA

UVOD

Članak 1.

Granskim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna (u dalnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se posebnosti za zaposlenike u kulturi koje nisu ugovorene Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine, broj 128/17).

PRAVNO VAŽENJE

Članak 2.

Ovaj Ugovor primjenjuje se uvijek, osim ako je propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu za zaposlenike nešto povoljnije riješeno ili ako Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom, nije drugčije određeno.

RADNO VRIJEME

Članak 3.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme je u pravilu raspoređeno na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Zbog specifičnosti posla u ustanovama u kulturi, radno vrijeme može se rasporediti na šest radnih dana u tjednu, o čemu odlučuje poslodavac pisanom odlukom uz prethodno pribavljeno mišljenje radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

(4) U ustanovama kulture poslodavac će odrediti početak radnog vremena u minimalnom rasponu od jedan sat (klizno radno vrijeme), vodeći računa o specifičnostima poslova i radnih mesta.

(5) Obveza poslodavca iz stavka 4. ovoga članka, ne odnosi se na zaposlenike Hrvatskog narodnog kazališta u Zagrebu i zaposlenike Ansambla narodnih pjesama i plesova LADO.

(6) Pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena roditelja djeteta s posebnim potrebama, poslodavac mora voditi računa o potrebama djeteta toga zaposlenika.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 4.

(1) Poslodavac je dužan raspored radnog vremena planirati mjesечно, odnosno tjedno.

(2) Raspored radnog vremena za Operni zbor i Orkestar HNK planira se mjesечно.

(3) Raspored radnog vremena Baleta, Drame, Opernih solista i Tehnike HNK planira se tjedno.

(4) Poslodavac mora obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili o promjeni rasporeda radnog vremena, a svi zaposlenici dužni su se informirati o objavljenom rasporedu radnog vremena i odgovorni su za njegovo poštivanje.

(5) Utvrđeni raspored radnog vremena objavljuje se na oglasnim pločama poslodavca, najkasnije do 20-og u mjesecu prije početka razdoblja na koje se raspored odnosi, odnosno 7 dana prije tjedna na koji se raspored odnosi.

(6) Izmjene planiranog rasporeda radnog vremena moguće su zbog stjecaja okolnosti nastalih nakon objave plana rada koje se nisu mogle predvidjeti, spriječiti ili otkloniti, a osobito zbog iznenadne bolesti, nezgode ili opravdane spriječenosti jednog ili više zaposlenika važnih za izvršenje planiranih poslova.

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, poslodavac je dužan izvijestiti sve zaposlene na koje se izmjena odnosi najkasnije 24 sata prije početka rada planiranog prema objavljenom rasporedu.

(8) Iznimno od odredbe stavka 7. ovoga članka, u slučaju izmjena rasporeda probe ili predstave za istu večer ili slijedeći dan nastale nakon 13 sati, poslodavac je dužan putem telefona, e-maila, telefaksa, SMS-a ili na drugi primjereno način o tome obavijestiti sve zaposlenike na koje se izmjena odnosi.

Članak 5.

- (1) Raspored radnog vremena kazališnih umjetnika utvrđuje se s obzirom na trajanje predstava, proba i priprema u skladu s repertoarom kazališta.
- (2) Kazališni umjetnici obvezni su sukladno radnom mjestu na koje su raspoređeni sudjelovati u priredbama svih umjetničkih cjelina kazališta.
- (3) Obveza sudjelovanja iz stavka 2. ovoga članka, odnosi se na predstave, svečane izvedbe, koncerte, reklamne priredbe, razne programe i sl., koje organizira poslodavac unutar redovnog radnog vremena.

PRERASPODJELE RADNOG VREMENA

Članak 6.

- (1) Radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u jednom vremenskom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u kojem slučaju, razdoblje preraspodjelenog radnog vremena, ne može biti duže od 48 sati tjedno.
- (2) O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada.
- (3) Preraspodjela radnog vremena izvršit će se četveromjesečno, počevši od kolovoza.
- (4) Preraspodjela radnog vremena baletnih umjetnika izvršit će se tromjesečno, počevši od kolovoza.
- (5) Na zahtjev sindikalnog povjerenika poslodavac je dužan nakon isteka razdoblja preraspodjele dati pisani izvještaj o radu zaposlenika u preraspodjeli, korištenju slobodnih dana i plaćenim prekovremenim satima.

RASPORED RADNOG VREMENA BALETNIH UMJETNIKA

Članak 7.

- (1) Radno vrijeme baletnih umjetnika sastoji se od priprema, proba i predstava. Svaki od navedenih pojedinih oblika rada zajedno može trajati najviše do 5 sati dnevno. Tijekom svakih sat i pol rada zaposleniku pripada pauza u trajanju između 10 do 15 minuta.
- (2) U radno vrijeme baletnih umjetnika uračunava se i priprema za predstavu (oblačenje, šminkanje, zagrijavanje).

(3) Radno vrijeme baletnih umjetnika u pravilu je organizirano u jednokratnim terminima koji započinju prijepodne, a traju najviše 5 sati.

(4) Dvokratni rad baleta organizira se samo na dane predstave kada između pokusa i predstave mora proći najmanje 4 sata.

(5) Kada su organizirane proba i predstava u jednom danu, prijepodnevni rad (pripreme, kondicijske vježbe i pokus) može trajati najduže tri i pol sata.

(6) Dolazak na predstavu baletnih umjetnika koji sudjeluju u opernim i dramskim izvedbama započinje jedan sat prije početka predstave.

(7) Prva baletna predstava nakon gostovanja s kojeg se umjetnici vraćaju prije 20 sati, može biti sljedeći dan u večernjem terminu, a kada je povratakiza 20 sati, prva baletna predstava može biti 36 sati nakon povratka.

(8) Kada baletni umjetnici odlaze na gostovanje avionom, poslodavac je dužan organizirati prijevoz od sjedišta poslodavca do zračne luke i obrnuto.

(9) Nakon generalnog pokusa, kada se rad nastavlja u baletnoj dvorani, baletni umjetnici imaju 20 minuta pauze.

(10) U mjesecu u kojem baletni umjetnik ostvari više od 12 predstava poslodavac je dužan osigurati odmor u trajanju od 3 dana, a u vremenskom razdoblju od 30 dana.

RASPORED RADNOG VREMENA DRAMSKIH UMJETNIKA

Članak 8.

(1) Radno vrijeme dramskih umjetnika sastoji se od individualnih priprema, proba i predstava.

(2) Individualne pripreme podrazumijevaju učenje teksta i svladavanje uloge, a može se obavljati u kazalištu ili izvan njega.

(3) Dramske probe traju najduže 4 sata, osim generalnih proba koje traju koliko i predstava. Iznimno, generalna proba može se produžiti za najviše sat vremena.

(4) U dane kada nije organizirana večernja predstava, proba prije podne može se produžiti za najviše 2 sata.

(5) Kada su organizirane dvije probe dnevno, odnosno proba i predstava, razmak između istih mora iznositi najmanje 4 sata. Takav rad smatra se dvokratnim radom.

(6) Tijekom probe, dramski umjetnik ima pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta, a u slučaju iz stavka 4. ovoga članka, ima pravo na dvije pauze od 20 minuta.

(7) Pauze na generalnim probama i predstavama određuju se prema tijeku predstave.

RASPORED RADNOG VREMENA ORKESTRA, ZBORA I SOLISTA

Članak 9.

(1) Radno vrijeme opernih umjetnika sastoji se od individualnih priprema, probi i predstava.

(2) Individualne pripreme traju tjedno ukupno 17 sati.

(3) Probe i predstave opernih umjetnika određene su nedjeljivim četverosatnim i/ili trosatnim cjelinama – označene pojmom termin, a koje zajedno s individualnim pripremama čine puno radno vrijeme.

(4) Mjesečno se za redoviti rad može planirati najviše 26 termina.

(5) U radno vrijeme opernih umjetnika uračunavaju se pripreme za predstavu ili probu (oblačenje, šminkanje, zagrijavanje).

(6) Pripreme koje su vezane za predstavu ili generalnu probu mogu trajati u pravilu najduže 1 sat prije početka predstave ili generalne probe.

(7) Predstave kojih je trajanje duže od 4 sata obračunavaju se kao dva termina.

(8) Generalne probe, kojih može biti najviše tri, traju koliko i predstava, osim prve, koja se u svrhu korekcija može produžiti za 1 sat. Pauze na generalnim probama i predstavama određuju se prema tijeku predstave.

(9) „Nulta generalna proba“ uz pratnju klavira traje 4 sata, te se po potrebi može produžiti za najviše 50 % trajanja predstave. Tijekom takve probe operni ansambl ima pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta nakon najviše 90 minuta rada.

(10) Kada u rasporedu radnog vremena umjetnici imaju organizirane dvije probe u istom danu, radi se o radu u dva termina od kojih je jedan trosatni, a drugi četverosatni.

(11) Kada su organizirane dvije probe dnevno, odnosno proba i predstava, razmak između istih mora iznositi najmanje 4 sata. Takav rad smatra se dvokratnim radom.

(12) Prilikom obnavljanja predstava od čije je posljednje izvedbe proteklo više od 7 mjeseci, mora se organizirati najmanje jedna generalna proba.

Orkestar

(13) Probe orkestralnih umjetnika organizirane su u prijepodnevnom ili poslijepodnevnom terminu, u trajanju od 3 odnosno 4 sata.

(14) Jednokratni trosatni termin probe orkestralnih umjetnika prijepodne, u pravilu počinje u 10.30 sati, a poslijepodne u 18,00 sati.

(15) Tijekom termina iz stavka 14. ovoga članka, orkestralni umjetnici imaju pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta, a koju koriste 80 minuta nakon početka termina.

(16) Pauze iz stavka 15. ovoga članka, određuju se i za sve probe u sobi za pokuse.

(17) Jednokratni četverosatni orkestralno-režijski termin probe orkestralnih umjetnika u orkestralnoj rupi, prijepodne u pravilu počinje u 10.30 sati, a poslijepodne u 18,00 sati.

(18) Tijekom termina iz stavka 17. ovoga članka, orkestralni umjetnici imaju pravo na dvije pauze koje se koriste na način da je prva pauza u trajanju od 20 minuta – 70 (1 sat i 10 minuta) minuta nakon početka termina, i druga pauza u trajanju od 15 minuta, 75 minuta rada nakon pauze.

(19) Pauze iz stavka 18. ovoga članka, određuju se i za sve probe u orkestralnoj rupi, osim generalnih pokusa.

Zbor i zborovođa

(20) Probe zbora u pravilu su organizirane u prijepodnevnom terminu s početkom u 10.30 sati, u trajanju od 4 sata i/ili 3 sata.

(21) Članovi zbora na zborskoj probi imaju pravo na 15 minuta pauze nakon svakih 45 minuta rada.

(22) Unutar jednokratnog četverosatnog termina režijske probe uz klavirsku pratnju članovi zbora imaju pravo na 2 pauze od kojih je prva u trajanju od 20 minuta nakon 70 minuta rada, a druga u trajanju od 25 minuta, a koristi se nakon najviše 70 minuta rada poslije prve pauze.

(23) Unutar jednokratnog trosatnog termina režijske probe uz klavirsku pratnju članovi zbora imaju pravo na jednu pauzu u trajanju od 20 minuta nakon 80 minuta rada.

(24) Na orkestralno-režijskoj i generalnoj probi pauze zbora poklapaju se s pauzama orkestra.

(25) Zajedničko upjevavanje ansambla zbora u trajanju od 15 minuta provodi se prije početka orkestralno-režijske probe, generalne probe i predstave.

Solisti

(26) Operni solisti imaju probe s korepetitorima u trajanju najduže 4 sata.

(27) Operni solisti na tim probama imaju pravo nakon svakih 45 minuta rada na pauzu od 15 minuta.

RASPORED RADNOG VREMENA KOREPETITORA

Članak 10.

- (1) Korepetitori opere i baleta rade individualne pokuse sa solistima, ansamblima i režijske pokuse.
- (2) Radno vrijeme korepetitora je 40 sati tjedno od čega je 12 sati individualne pripreme.
- (3) Termini se obračunavaju u efektivnom trajanju.
- (4) U jednom četverosatnom terminu korepetitorima se mora osigurati pauza u trajanju od 15 minuta, nakon svakih 45 minuta rada za soliste opere, a u radu sa baletom pauze su u skladu s pauzama za baletni ansambl.
- (5) Radno vrijeme korepetitora folklornog ansambla nacionalnog statusa jednak je radnom vremenu folklornih umjetnika.

RASPORED RADNOG VREMENA FOLKLORNIH UMJETNIKA

Članak 11.

- (1) Radno vrijeme folklornih umjetnika u pravilu je organizirano u jednokratnim prijepodnevним terminima u najdužem trajanju od 5 sati.
- (2) Iznimno kada je zbog potrebe programa nužno, mogu se organizirati proba i predstava ili dvije predstave dnevno.
- (3) Kada su organizirane dvije probe ili proba i predstava dnevno, proba može trajati najduže tri sata.
- (4) Između probe i predstave ili dviju proba u pravilu mora proteći najmanje četiri sata.
- (5) Radno vrijeme folklornih umjetnika sastoji se od: kondicijskih vježbi, vokalno-tehničkih vježbi, vokalnih vježbi, plesnih vježbi, probi orkestra, probi s orkestrom, predstava i individualnih priprema.
- (6) Individualne pripreme traju 15 sati tjedno.
- (7) Kondicijske vježbe, probe i predstave mogu trajati najduže pet sati dnevno.
- (8) U radno vrijeme folklornih umjetnika uračunavaju se i pripreme za predstavu (oblačenje, šminkanje, zagrijavanje), vokalno-tehnička proba i scenska proba (tonska i režijska).
- (9) Folklorni umjetnici imaju pravo nakon svakih 50 minuta rada na pauzu od 10 minuta.
- (10) U dane kada su organizirane dvije probe, proba i predstava ili dvije predstave, radno vrijeme se obračunava kao dva termina.

GODIŠNJI ODMORI

Članak 12.

(1) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu.

(2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima kako slijedi:

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

– od 5 do 15 godina radnog staža	3 dana
– od 16 do 25 godina radnog staža	4 dana
– od 26 do 35 godina radnog staža	5 dana
– preko 35 godina radnog staža	6 dana

2. S obzirom na složenost poslova:

– radna mjesta I. vrste	4 dana
– radna mjesta II. vrste	3 dana
– radna mjesta III. vrste	2 dana
– radna mjesta IV. vrste	1 dan

3. S obzirom na radne uvjete:

– rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima (rad s kemikalijama, obavljanje poslova u uvjetima izloženosti ionizirajućem zračenju i sl.)	5 dana
– rad u smjenama, rad nedjeljom ili blagdanima	3 dana

– zaposlenicima s beneficiranim radnim stažom	5 dana
– zaposlenicima koji službeno provedu na terenu više od 60 dana	3 dana
– zaposlenicima koji službeno provedu na terenu više od 30 dana	2 dana

4. S obzirom na socijalne uvjete:

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnjim djetetom	2 dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu	3 dana
– osobi s invaliditetom	2 dana
– samohranom roditelju	1 dan

5. S obzirom na rezultate rada:

– ako zaposlenik ostvaruje nadprosječne rezultate rada	2 dana
--	--------

(3) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom te subote sukladno rasporedu radnog vremena iz članka 4. ovoga Ugovora.

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

(5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

(6) Za ustanove u kojima zaposlenici godišnji odmor koriste kolektivno, raspored korištenja godišnjeg odmora uredit će se pravilnikom o radu ustanove uz savjetovanje sa sindikatom.

(7) Slijepom i gluhenjem zaposleniku te zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana.

POSEBNI UVJETI RADA

Članak 13.

- (1) Za vrijeme obavljanja poslova u posebnim uvjetima rada, osnovna plaća zaposlenika uvećava se za 5 %, a baletnih umjetnika i plesača/pjevača Ansambla Lado za 7 %.
- (2) Osnovna plaća zaposlenika koji obavljaju poslove zaštite i očuvanja kulturnih dobara pod vodom uvećava se za 10 %.
- (3) U cilju ostvarenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Ministarstvo kulture će u roku od 90 dana od dana sklapanja ovoga Ugovora pokrenuti postupak procjene radnih mesta i poslova s posebnim uvjetima rada za sve ustanove na koje se ovaj Ugovor primjenjuje, putem jednog pravnog subjekta ovlaštenog za procjenu i utvrđivanje radnih mesta i poslova s posebnim uvjetima rada, sukladno zakonu.
- (4) Na temelju procjene radnih mesta i poslova s posebnim uvjetima rada koje obavi pravni subjekt iz stavka 3. ovoga članka, Ministarstvo kulture sastavit će popis radnih mesta i poslova s posebnim uvjetima rada na koje se primjenjuju odredbe stavka 1. ovoga članka.
- (5) Popis radnih mesta i poslova s posebnim uvjetima rada u ustanovama na koje se primjenjuje ovaj Ugovor, objavit će na mrežnim stranicama Ministarstva kulture, a primjenjuje se prvog dana od dana objave.

LIJEĆNIČKI PREGLED

Članak 14.

- (1) Poslodavac je dužan, prije zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenikom koji radi poslove s posebnim uvjetima rada i koji je izložen opasnostima i štetnim utjecajima, zaposlenika uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje takvih poslova.
- (2) Prilikom utvrđivanja radnih mesta s posebnim uvjetima rada za čije obavljanje je potreban liječnički pregled poslodavac je dužan utvrditi ta radna mesta i uputiti zaposlenika na provjeru sposobnosti za obavljanje takvih poslova u skladu s posebnim propisima.

Članak 15.

- (1) Djelatnici u kulturi koji imaju izbor u znanstvena zvanja i u okviru svojih poslova obavljaju znanstveno istraživačke poslove u ustanovama koje su upisane u upisnik znanstvenih organizacija, imaju pravo na koeficijent koji se primjenjuje u znanosti, ukoliko je to povoljnije za djelatnika.
- (2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti ili magistra umjetnosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

Članak 16.

(1) Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen na mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju
- obitelj odselila u drugo mjesto.

(3) Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

(4) Ako je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjić će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjić će se 50%.

(5) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

(6) Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

(7) Naknada za odvojeni život isplaćuje se u visini kako je utvrđeno za državne službenike i namještenike.

(8) Zaposlenik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

DODACI NA PLAĆU

Članak 17.

(1) Osnovna plaća zaposlenika u kulturi uvećat će se za rad u turnusima (oblik rada: 12 – 24 sati, 12 – 48 sati) za 5 %.

(2) Osnovna plaća zaposlenika za radna mjesta čiji su posebni nazivi za ustanove kulture navedeni u Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, osim onih koja potпадaju pod položaje I. vrste, uvećat će se za 10 %. Osnovna plaća zaposlenika za radna mjesta koja potpadaju pod jedinstveni naziv radnih mjesta navedene Uredbe, a nisu obuhvaćena odredbama o posebnim nazivima radnih mjesta za ustanove kulture, uvećat će se za 10 %.

(3) Osnovna plaća zaposlenika uvećava se:

- voditelju ustrojbine jedinice s najmanje 3 zaposlenika 5 %
- voditeljima opernog, baletnog i dramskog studija 5 %
- voditelju programa i projekata za koje se izrađuju planovi i okončani obračuni, te izvještaji 5 % za vrijeme trajanja programa ili projekta
- voditeljima vanjskih službi u državnim arhivima 5 %
- voditeljima muzeja u sastavu Muzeja Hrvatskog zagorja 15 %
- za rad s osobama s invaliditetom 5 %
- za rad skrbnika u arhivima 5 %
- za poslove čišćenja i održavanja prostora s obzirom na vrstu i učestalost čišćenog i održavanog prostora, i to:
 - a) radnih prostora (čitaonica, izložbenih prostora, kazališnih prostora, restauratorskih radionica) i drugih prostora otvorenih za javnost 6 %
 - b) vanjskih prostora, čuvaonica kulturnih dobara u muzejima i spremišnih prostora 2 %

(4) Dodaci iz stavka 3. alineje 1., 2., 3., 4. i 5. ovoga članka ne odnose se na voditelje raspoređene na radna mjesta utvrđena jedinstvenim nazivima radnih mjesta Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

(5) Zaposlenicima, osim onih iz stavka 3. alineje 1. do 7. ovog članka, u administrativnim, finansijskim i tehničkim službama, uključujući i zaposlenike na poslovima čišćenja i održavanja prostora, pripada pravo na dodatak na osnovnu plaću od 5%.

(6) Pravilnici o radu i sistematizaciji radnih mjesta donose se uz prethodnu suglasnost Ministarstva kulture.

DODACI NA PLAĆU VODITELJA PROGRAMA ILI PROJEKATA

Članak 18.

(1) Osnovna plaća zaposlenika u djelatnosti konzerviranja, restauriranja i obnove kulturnih dobara uvećat će se:

– za vrijeme dok koordinira poslove programa ili projekta koji obuhvaćaju rad raznorodnih djelatnosti i kompetencija djelatnika između više ustrojstvenih jedinica	15 %
– za vrijeme dok vodi poslove programa ili projekta koji prema tehničkim provedbenim specifikacijama, brojem djelatnika ili dionika nadilaze uobičajenu grupu poslova ili dok vodi konzervatorsko-restauratorske rade na kulturnom dobru koje ima iznimnu umjetničku vrijednost ili nacionalni ili regionalni karakter	10 %

(2) Poslodavac je dužan u roku od tri mjeseca od dana sklapanja ovog Ugovora općim aktom definirati opise poslova i kriterije za vođenje programa i projekta. Opći akt donosi upravno vijeće uz suglasnost osnivača.

(3) Poslodavac pisanom odlukom imenuje zaposlenika koordinatorom, voditeljem programa ili projekta. Odluka o imenovanju mora sadržavati obrazloženje o stručnim kompetencijama imenovane osobe, razloge zbog kojih je potrebno imenovati koordinatora odnosno voditelja, zadaće koje će obavljati kao koordinator odnosno voditelj projekta ili programa, rezultate koji se očekuju i rok u kojem će obavljati te poslove te način provjere i ocjene postignutih rezultata.

(4) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju i ne primjenjuju se kumulativno prema broju programa ili projekata, nego zaposleniku koji vodi poslove na više programa ili projekata pripada samo jedan dodatak iz stavka 1. ovoga članka, koji se određuje prema programu ili projektu najveće složenosti ili umjetničke vrijednosti.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG GLAZBALA

Članak 19.

Zaposleniku koji za rad koristi privatno glazbalo pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenim u Pravilniku o naknadama za uporabu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnog materijala za orkestralne instrumente u profesionalnim orkestrima i komornim ansamblima Hrvatske, što ga je donijela Hrvatska udruga orkestralnih i komornih umjetnika.

PLAĆA ZA STRUČNA ZVANJA

Članak 20.

Zaposlenik ostvaruje plaću utvrđenu za pomoćna, temeljna, viša i savjetnička stručna zvanja propisana odgovarajućim zakonima i pravilnicima nakon rasporeda na odgovarajuće radno mjesto na temelju pisane odluke poslodavca.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 21.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo zaposlenika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja sukladno Zakonu o radu, Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakonu o suzbijanju diskriminacije.

(2) Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

(3) Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(4) Ovlaštenoj osobi poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, zaposlenik može prijaviti svako neželjeno ponašanje i postupke kojima mu se u radnoj sredini vrijeđa njegovo dostojanstvo, te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se u ustanovama kulture promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenika.

Članak 22.

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje poslodavca, te zaposlenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika 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 i duševnih poteškoća.

(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo osobe smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome;
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola nazivaju društveno neprimjernim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja, te šali na njihov račun;
- pokušaj ostvarivanja neželjenog tjelesnog kontakta;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka s ciljem omalovažavanja;
- neprimjerene poruke upućene elektronskom i drugom poštom;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radnog mesta, niti su s njim u vezi, a kojima je isključiva namjera da se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj;
- prijetnje, negativno isticanje određenog zaposlenikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava.

Članak 23.

- (1) Poslodavac koji zapošjava najmanje 20 zaposlenika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.
- (2) Osoba imenovana za primanje i rješavanje pritužbi zaposlenika mora uživati ugled i povjerenje zaposlenika.
- (3) Sindikat može uputiti poslodavcu prijedlog za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika.
- (4) Odluku o imenovanju osobe iz stavka 1. ovoga članka donosi poslodavac uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.
- (5) Ako u roku od osam dana radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća uskrati suglasnost, poslodavac može drugu osobu samostalno imenovati za osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Članak 24.

- (1) Zaposlenik koji smatra da mu je povrijedeno dostojanstvo ili da je spolno uznemiravan, o tome će pisanim zahtjevom izvijestiti ovlaštenu osobu.
- (2) Ovlaštena osoba će u roku 8 dana od zaprimanja pritužbe za zaštitu dostojanstva:
 - prikupiti potrebne informacije;
 - u postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitati će zaposlenika koji je pritužbu podnio, osobu za koju tvrdi da je uznemiravala zaposlenika te utvrditi sve činjenice uz prijavu zaposlenika;
 - organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja;
 - izvesti i druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju: ovlaštena imenovana osoba za poslodavca, osoba protiv koje je pritužba podnesena i zaposlenik koji je podnio pritužbu, a mogu potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (punomoćnik zaposlenika, sindikalni povjerenik ili predstavnik i dr.)
- (3) Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je to potrebno omogućiti će mu se izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.
- (4) Svi podaci i isprave prikupljene u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni. Povreda tajnosti podataka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 25.

- (1) Ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja zaposlenika i postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava dat će se upozorenje.
- (2) Ako ovlaštena osoba utvrdi da je zaposlenik koji je podnio pritužbu uznemiravan, predložit će mjere i aktivnosti za sprječavanje dalnjeg uznemiravanja (zaposlenika koji je uznemiravan privremeno će osloboditi obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme ispitivanja osnovanosti navoda iz pritužbe privremeno će osigurati obavljanje drugog posla uznemiravanom zaposleniku, promijeniti će mjesto rada osobe koja uznemirava, izreći će opomenu pred otkazom i sl.), uključujući i otkaz ukoliko se radi o težem obliku uznemiravanja.
- (3) Ako se pritužba zaposlenika odnosi na osobu koja je zaposlenik drugog poslodavca, osoba koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe zaposlenika, bez odgode će obavijestiti o tome njegovog poslodavca.
- (4) U slučaju da poslodavac ili ovlaštena osoba ne provedu predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 26.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika i od strane trećih osoba (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) tako da im osigurava uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjer.
- (2) U slučaju pisanih pritužbi trećih osoba na zaposlenika (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) poslodavac će provesti postupak iz članka 24. stavka 2. ovog Ugovora.

ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 27.

- (1) Odluke bitne za radno-pravni status zaposlenika poslodavac je dužan dostavljati zaposleniku u pisanom obliku s poukom o načinu i rokovima za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava.
- (2) Odluka o ostvarivanju prava neposredno se uručuje zaposleniku ili dostavlja preporučenom poštom na posljednju adresu koju je zaposlenik prijavio poslodavcu.
- (3) Ako se dostava ne izvrši na način iz stavka 2. ovoga članka, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca koja je dostupna radniku.

(4) Dostava odluke iz stavka 3. ovog članka smatra se obavljenom protekom roka od 8 radnih dana od dana objave odluke na oglasnoj ploči.

(5) Učinci odluke stupaju na snagu istekom 8 radnih dana od dana objavljinjanja odluke na oglasnoj ploči.

(6) Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

(7) Upozorenje koje je zaposleniku uputio poslodavac radi kršenja obveza iz radnog odnosa briše se iz evidencije poslodavca po proteku dvije godine dana od uručenja upozorenja, te se niti na jedan način nakon proteka navedenog roka ne može iskoristiti protiv zaposlenika koji je takvo upozorenje primio, ako u tom roku nije počinio novu povredu obveza iz radnog odnosa.

POSEBNOST KOD ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 28.

Ako dvije ustanove sklope pisani sporazum da će uz suglasnost zaposlenika, tom zaposleniku sporazumnim prestankom prestati radni odnos u jednoj ustanovi radi zasnivanja radnog odnosa u drugoj ustanovi, za sklapanje ugovora o radu s tim zaposlenikom nije potrebno provoditi javni natječaj.

Članak 29.

(1) Folklori umjetnici zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju javnog natječaja koji se objavljuje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglasnoj ploči ustanove i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u »Narodnim novinama«. Način raspisivanja i provođenje javnog natječaja i zasnivanja radnog odnosa po pozivu propisuje se općim aktima.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka javni natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kada obavljanje posla ne trpi odgodu, zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika.

(3) Probni rad folklornih umjetnika kojima je opći uvjet zaposlenja srednjoškolsko obrazovanje traje 6 mjeseci.

OTKAZNI ROKOVI

Članak 30.

(1) U slučaju redovitog otkaza od strane poslodavca, otkazni rok određuje se u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.

STRUČNE SPREME

Članak 31.

(1) U tekstu ovoga Ugovora pod pojmom visoka stručna spremna (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomske stručne studije, kao i visoka stručna spremna koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, broj 123/03., 105/04., 174/04., 2/07. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07., 45/09., 63/11., 94/13., 139/13., 101/14., 60/15 i 131/17).

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

PRETHODNO MIŠLJENJE SINDIKATA

Članak 32.

Ministarstvo kulture će prije predlaganja donošenja propisa koji utječu na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj zaposlenika u djelatnosti kulture zatražiti prethodno mišljenje sindikata potpisnika ovog Ugovora.

Članak 33.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku u funkciji radničkoga vijeća dostaviti pisano obrazloženje za odbijanje primjedbi i prijedloga na koje je, u skladu sa Zakonom o radu, morao zatražiti savjetovanje s radničkim vijećem.

VRIJEME VAŽENJA I OTKAZ UGOVORA

Članak 34.

(1) Ovaj Ugovor sklapa se s rokom važenja do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najdulje do 1. ožujka 2022. godine.

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

(3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Članak 35.

Ovaj Ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca, a obje strane mogu ga otkazati u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti. Prije otkazivanja Ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

TUMAČENJE

Članak 36.

- (1) Za tumačenje ovog Ugovora osniva se komisija od tri člana.
- (2) Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a zajednički utvrđuje trećeg člana koji je ujedno i predsjednik komisije.
- (3) Komisija odlučuje većinom glasova.
- (4) Tumačenje komisije iz stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu ovog Ugovora.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 37.

Ustanove u kulturi dužne su uskladiti svoje akte s tekstrom ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana objave ovog Ugovora u Narodnim novinama.

Članak 38.

Do izrade Popisa iz članka 13. stavka 4. ovoga Ugovora, ugovorne strane su suglasne da se uvećanje plaća zaposlenika, po osnovi i u visini ugovorenima člankom 13. stavkom 1. ovoga Ugovora, obračunava temeljem postojećega Popisa ustanova i radnih mjesta s posebnim uvjetima rada u ustanovama na koje se ovaj Ugovor primjenjuje, a koji je sastavni dio ovog Ugovora.

Članak 39.

Zaposlenici Hrvatskog restauratorskog zavoda koji nemaju odgovarajuću stručnu spremu, a kojima je stručno zvanje dodijeljeno rješenjem Ministarstva kulture, temeljem odredbi Pravilnika o stručnim zvanjima u konzervatorsko-restauratorskoj djelatnosti te uvjetima i načinu njihova stjecanja (Narodne novine, broj 59/09, 117/12 i 57/13) nastavljaju raditi na zatečenim radnim mjestima s pripadajućim koeficijentom složenosti poslova za to stručno zvanje.

Članak 40.

Ako je neko materijalno ili drugo pravo iz ovoga Ugovora povoljnije uređeno nekim od kolektivnih ugovora za javne službe, ugovorne strane obvezuju se otvoriti pregovore radi usklađenja ovoga Ugovora sa tim pravima.

Članak 41.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa.

KLASA: 612-01/17-01/0448

URBROJ: 532-02-02/1-18-39

Zagreb, 27. travnja 2018.

ZA VLADU REPUBLIKE HRVATSKE

ministrica kulture
dr. sc. Nina Obuljan Koržinek



**ZA HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI**

predsjednik

Ivica Trubić

