

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

i

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

sklopili su dana 19. prosinca 2022.

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u ustanovama kulture Grada Zagreba

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac", u smislu ovoga Ugovora, podrazumijevaju se sve ustanove kulture na području Grada Zagreba kojima je osnivač Grad Zagreb.

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

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

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

Članak 3.

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

2. RADNI ODNOSI ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj.

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

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

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

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

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

- prilikom reorganizacije, napredovanja i promjene sistematizacije

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

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

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

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 5.

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

PROBNI RAD

Članak 6.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

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

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

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

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

Članak 7.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

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

PRIPRAVNICI

Članak 8.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema, viša stručna sprema ili visoka stručna sprema.

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 9.

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

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

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

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

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 10.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program osposobljavanja. Način osposobljavanja pripravnika uredit će se Pravilnikom o radu.

STRUČNI ISPIT

Članak 11.

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

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

RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 12.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje sa radničkim vijećem.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 13.

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

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

ODMORI I DOPUSTI STANKA

Članak 14.

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

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

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

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

DNEVNI ODMOR

Članak 15.

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

TJEDNI ODMOR

Članak 16.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 15. ovoga Ugovora.

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

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

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

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

GODIŠNJI ODMOR

Članak 17.

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

1.	s obzirom na složenost poslova:	
	- zaposlenicima VSS	4 dana
	- zaposlenicima VŠS	3 dana
	- zaposlenicima SSS	2 dana
	- zaposlenicima NSS	1 dan
2.	s obzirom na dužinu radnog staža:	
	- od 5 do 10 godina radnog staža	1 dan
	- od 10 do 15 godina radnog staža	2 dana
	- od 15 do 20 godina radnog staža	3 dana
	- od 20 do 25 godina radnog staža	4 dana
	- od 25 do 30 godina radnog staža	5 dana
	- od 30 do 35 godina radnog staža	6 dana
	- od 35 i više godina radnog staža	7 dana
3.	s obzirom na radne uvjete:	
	- rad na poslovima s otežanim ili posebnim radnim uvjetima	3 dana
	- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenima zakonom	2 dana
4.	s obzirom na posebne socijalne uvjete:	
	- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom	2 dana
	- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po	1 dan
	- samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta	3 dana
	- roditelju, posvojitelju udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život i rad, bez obzira na drugu djecu	3 dana
	- osobi s invaliditetom	3 dana
5.	prema doprinosu na radu:	
	- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada	2 dana

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

Članak 18.

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

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

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

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

Iznimno od odredbe članka 78. stavka 2. Zakona o radu, zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 19.

Maloljetni zaposlenik, slijepi zaposlenici i zaposlenici koji su donirali organ, te zaposlenici koji rade na poslovima na kojima ih, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz članka 17. ovoga Ugovora.

DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR

Članak 20.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOGA GODIŠNJEG ODMORA

Članak 21.

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

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

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

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zaposlenik može prenijeti i iskoristi u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 22.

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

ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

Članak 23.

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

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

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

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

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

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

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

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim Ugovorom.

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 24.

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

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

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

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

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

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

Članak 25.

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

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

Članak 26.

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

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

Članak 27.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnost iz članka 24. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim za smrtni slučaj i dobrovoljno davanje krvi.

Članak 28.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 29.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju poslova ustanove: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim

priredbama, pripremanja i održavanja solističkih nastupa i nastupa u sklopu komornih sastava, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

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

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

Članak 30.

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

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana zaposlenik ostvari pravo na produženo osiguranje, poslodavac će mu nadoknaditi troškove toga osiguranja.

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 31.

Ako otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi, najviše, mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac ne dogovore drukčije.

Zaposlenik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža kod poslodavca.

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

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 32.

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu zaposleniku ako utvrdi da je zaposlenik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca;
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca;
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovog šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

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

PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADE PLAĆA

Članak 33.

Plaću zaposlenika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem je zaposlenik zaposlen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

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

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

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

Članak 34.

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

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

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

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

- indeksa potrošačkih cijena za ista razdoblja i

- proračunskih ograničenja

Tako utvrđena visina osnovice sastavni je dio Kolektivnog ugovora.

Članak 35.

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

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 33. ovoga Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 36.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

Prigodom isplate plaće poslodavac će zaposleniku uručiti pisani izračun plaće.

Na zaposlenikov zahtjev poslodavac je obavezan iz zaposlenikove plaće obustavljati i podmirivati povremene zaposlenikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 37.

Zaposlenik može primati plaću i druga primanja preko tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

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

Prije promjene banke iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik je dužan pribaviti i predati suglasnost banke u kojoj je imao otvoren tekući račun.

Članak 38.

Najniži koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta zaposlenika u ustanovama kulture određuju se kako slijedi:

1. MUZEJSKA DJELATNOST - Arheološki muzej u Zagrebu, Etnografski muzej, Muzej suvremene umjetnosti, Hrvatski prirodoslovni muzej, Hrvatski školski muzej, Muzej grada Zagreba, Muzej za umjetnost i obrt, Tehnički muzej, Muzej Prigorja i Umjetnički paviljon u Zagrebu

POSLOVI	KOEFICIJENT
1.1. MUZEJSKI SAVJETNIK (VSS)	3,39
KONZERVATOR - SAVJETNIK (VSS)	
RESTAURATOR - SAVJETNIK (VSS)	
KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK (VSS)	
DOKUMENTARIST - SAVJETNIK (VSS)	
MUZEJSKI PEDAGOG - SAVJETNIK (VSS)	
INFORMATIČAR - SAVJETNIK (VSS)	
ARHIVIST - SAVJETNIK (VSS)	
1.2. POMOĆNIK RAVNATELJA (VSS)	2,93
1.3. VIŠI KUSTOS (VSS)	2,84
VIŠI RESTAURATOR (VSS)	
VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS)	
VIŠI DOKUMENTARIST (VSS)	
VIŠI MUZEJSKI PEDAGOG (VSS)	
VIŠI INFORMATIČAR (VSS)	
VIŠI ARHIVIST (VSS)	
VODITELJ MARKETINGA (VSS)	
1.4. KUSTOS (VSS)	2,52
MUZEJSKI PEDAGOG (VSS)	
DOKUMENTARIST (VSS)	
RESTAURATOR (VSS)	
DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS)	
INFORMATIČAR (VSS)	

ARHIVIST (VSS)	
1.5. PEDAGOG (VŠS)	2,42
VODIČ (VŠS)	
DEMONSTRATOR (VŠS)	
VIŠI MUZEJSKI TEHNIČAR (SSS, VŠS)	
VIŠI PREPARATOR (SSS, VŠS)	
KNJIŽNIČAR (VŠS)	
VIŠI DEMONSTRATOR (VŠS)	
VIŠI FOTOGRAF (SSS, VŠS)	
RESTAURATOR (VŠS)	
VIŠI ARHIVSKI TEHNIČAR (VŠS)	
1.6. MUZEJSKI TEHNIČAR (SSS)	2,05
PREPARATOR (SSS)	
FOTOGRAF (SSS)	
ARHIVSKI TEHNIČAR (SSS)	
POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS)	
1.7. NIŽI PREPARATOR (NSS)	1,51
MANIPULANT (NSS)	

2. KNJIŽNIČNA DJELATNOST - Knjižnice grada Zagreba

POSLOVI	KOEFICIJENT
2.1. KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK (VSS)	3,39
2.2. POMOĆNIK RAVNATELJA (VSS)	2,93
2.3. VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS)	2,84
2.4. DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS)	2,52
2.5. KNJIŽNIČAR (VŠS)	2,42
2.6. POMOĆNI KNJIŽNIČAR	2,05
POSLOVOĐA KNJIGOVEŽNICE (SSS)	
2.7. KNJIGOVEŽA (SSS)	1,80
2.8. KNJIGOVEŽA (NSS)	1,51

3. DJELATNOSTI CENTARA ZA KULTURU I NARODNIH SVEUČILIŠTA - Kulturno informativni centar, Centar za likovni odgoj grada Zagreba, Centar za kulturu i film Augusta Cesarca, Narodno Sveučilište Dubrava, Centar za kulturu i informacije "Maksimir", Centar za kulturu Novi Zagreb, Centar kulture na Peščenici, Centar za kulturu "Trešnjevka", Narodno sveučilište "Sesvete", Centar za kulturu "Susedgrad", Kulturni centar Travno i Centar mladih "Ribnjak"

POSLOVI	KOEFICIJENT
3.1. VIŠI STRUČNI SURADNIK (VSS)	2,74
3.2. STRUČNI SURADNIK (VSS)	2,52
3.3. VODITELJ TEHNIČKE SLUŽBE (SSS)	2,05
3.4. STRUČNI SURADNIK ZA PROMIDŽBU, MARKETING I ODNOSI S JAVNOŠĆU (VSS)	2,52
3.5. TEHNIČAR - RAZNIH SPECIJALNOSTI (SSS)	1,80

4. GLAZBENA DJELATNOST - Zagrebačka filharmonija

POSLOVI	KOEFIKIJENT
4.1. DIRIGENT (VSS)	4,45
KONCERTNI MAJSTOR (VSS)	
4.2. VOĐA ČELA (VSS)	4,00
PRVI PUHAČI (VSS)	
PRVA HARFA (VSS)	
4.3. VOĐA DIONICA (VSS)	
DRUGA HARFA (VSS)	3,77
TIMPANI (VSS)	
4.4. TREĆI PUHAČI (VSS)	3,56
ZAMJENIK KONCERT MAJSTORA (VSS)	
4.5. ZAMJENIK VOĐE ČELA (VSS)	3,45
KLAVIR (VSS)	
VOĐA UDARALJKI (VSS)	
PRODUCENT PROGRAMA (VSS)	
VODITELJ MARKETINGA, PRODAJE I PROMIDŽBE (VSS)	
4.6. DRUGI PUHAČI (VSS)	3,23
ČETVRTI ROG (VSS)	
ZAMJENIK VOĐE DIONICA (VSS)	
PRVE VIOLINE (VSS)	
4.7. TUTI (VSS)	3,01
UDARALJKE (VSS)	
NADZORNIK ORKESTRA (VSS)	
4.8. NOTOTEKAR (VSS)	2,52
4.9. REFERENT PRODAJE (SSS)	
TEHNIČKI RADNIK (SSS)	1,80

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

POSLOVI	KOEFIKIJENT
5.1. POMOĆNIK RAVNATELJA (VSS)	2,93
5.2. VODITELJ PRODUKCIJE (VSS)	2,93
PRODUCENT PROGRAMA (VSS)	
ORGANIZATOR (VSS)	
VODITELJ MARKETINGA I PROMIDŽBE (VSS)	
5.3. VODITELJ TEHNIČKE SLUŽBE (VSS)	2,74
5.4. INSPICIJENT (VŠS)	2,42
MAJSTOR RASVJETE (VŠS)	
MAJSTOR TONA (VŠS)	
MAJSTOR TEHNIKE (VŠS)	
5.5. OSVJETLJIVAČ (SSS)	1,80
TEHNIČAR TONA I MULTIMEDIJE (SSS)	
TEHNIČKI RADNIK (SSS)	

**6. KAZALIŠNA DJELATNOST - Zagrebačko gradsko kazalište "Komedija",
Gradsko dramsko kazalište "Gavella", Gradsko kazalište "Trešnja", Gradsko
satiričko kazalište "Kerempuh", Gradsko kazalište Zagrebačko kazalište lutaka,
Gradsko kazalište Zagrebačko kazalište mladih i Gradsko kazalište "Žar ptica"**

POSLOVI	KOEFIČIJENT
6.1. DRAMSKI GLUMAC - PRVAK (VSS)	3,85
DRAMSKI GLUMAC - PJEVAČ - PRVAK (VSS)	
GLUMAC - LUTKAR - PRVAK (VSS)	
OPERNI I OPERETNI SOLIST - PRVAK (VSS)	
BALETNI SOLIST - PRVAK (VSS)	
6.2. DRAMSKI GLUMAC (VSS)	2,52 - 3,39
GLUMAC - PJEVAČ (VSS)	
GLUMAC - LUTKAR (VSS)	
OPERNI SOLISTI I PJEVAČI (VSS)	3,20
6.3. REDATELJ (VSS)	
DIRIGENT (VSS)	
6.4. KONCERTNI MAJSTOR (VSS)	3,11
KOSTIMOGRAF (VSS)	
KOREOGRAF (VSS)	
SCENOGRAF (VSS)	
KREATOR LUTAKA - TEHNOLOG (VSS)	
6.5. PRVI PUHAČI (VSS)	2,93
VOĐA CELLA (VSS)	
DRAMATURG (VSS)	
VODITELJ PRODUKCIJE (VSS)	
VODITELJ TEHNIČKE SLUŽBE (VSS)	
VODITELJ MARKETINGA, PRODAJE I PROMIDŽBE (VSS)	2,93
6.6. IZVRŠNI PRODUCENT (VSS)	2,84
ZAMJENIK KONCERTNOG MAJSTORA (VSS)	
6.7. ZBOROVOĐA (VSS)	2,74
KOREPETITOR (VSS)	
DRAMSKI, BALETNI i LUTKARSKI PEDAGOG (VSS)	
VOĐA DIONICA i TREĆI PUHAČI (VSS)	
HARFA (VSS)	
6.8. DRUGI PUHAČI (VSS)	2,61
PRVE VIOLINE (VSS)	
VOĐA DRUGIH VIOLINA (VSS)	
6.9. TUTI, RITAM SEKCIJA (VSS)	2,52
KIPAR - SLIKAR (VSS)	
6.10. ZBORISTI (VŠS)	2,42
BALET (VŠS)	
OBLIKOVATELJ SCENSKOG SVJETLA, TONA I VIDEA (VŠS)	
INSPICIJENT (VŠS)	
6.11. ORGANIZATOR ORKESTRA (SSS)	2,05
ŠAPTAČ (SSS) MAJSTOR TONA I VIDEA (SSS)	
MAJSTOR RASVJETE (SSS)	
MAJSTOR TEHNIKE (SSS)	
MAJSTOR POSTOLAR (SSS)	
MAJSTOR BRAVAR (SSS)	
MAJSTOR TAPETAR (SSS)	
MAJSTOR STOLAR (SSS)	
MAJSTOR KROJAČ (SSS)	
MAJSTOR VLASULJAR (SSS)	
MAJSTOR POZORNICE (SSS) MAJSTOR REKVIZITA (SSS)	
MAJSTOR ŠMINKE (SSS)	

	MAJSTOR SLIKAR (SSS)	
6.12.	TEHNIČAR TONA (SSS)	1,80
	TEHNIČAR RASVJETE (SSS)	
	REGULATER (SSS)	
	REKVIZITER (SSS)	
	ARHIVAR (SSS)	
	POSTOLAR (SSS)	
	STOLAR (SSS)	
	KROJAČ (SSS)	
	KROJAČ-GARDEROBIJER (SSS)	
	VLASULJAR (SSS)	
	ŠMINKER (SSS)	
6.13.	POZORNIČKI RADNIK (NSS)	1,51

7. OPĆI POSLOVI

	POSLOVI	KOEFICIJENT
7.1.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	2,90
	TAJNIK USTANOVE (VSS)	
7.2.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	2,50
	TAJNIK USTANOVE (VŠS)	
	STRUČNJAK ZAŠTITE NA RADU (VŠS)	
7.3.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS)	2,25
	TAJNIK USTANOVE (SSS)	
7.4.	ŠEF VATROGASACA (SSS)	2,05
	VOZAČ (SSS)	
	ADMINISTRATOR (SSS)	
	INFORMATIČAR (SSS)	
7.5.	REFERENTI - KNJIGOVODSTVENI (SSS)	2,05
	KONTER (SSS)	
	BLAGAJNIK (SSS)	
	LIKVIDATOR (SSS)	
7.6.	DOMAR (SSS)	1,80
	VATROGASAC (SSS)	
	STROJAR (SSS)	
	ELEKTRIČAR (SSS)	
7.7.	MANIPULANT (NSS)	1,51
	DAKTILOGRAF (NSS)	
	NOĆNI ČUVAR (NSS)	
	VOZAČ DOSTAVLJAČ (NSS)	
7.8.	DOSTAVLJAČ (NSS)	1,42
	PORTIR (NSS)	
	ČUVAR (NSS)	
	GARDEROBIJER (NSS)	
7.9.	ČISTAČICA (NSS)	1,40

8. OSTALI POSLOVI

	POSLOVI	KOEFICIJENT
8.1.	ZAPOSLENIK VSS	2,52