

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE U OSIJEKU, Županijska 9, Osijek, koje zastupa intendant Božidar Šnajder, dipl.iur. (u daljnjem tekstu: Poslodavac),

OSJEČKO-BARANJSKA ŽUPANIJA, koju zastupa župan dr.sc. Vladimir Šišljagić, i

GRAD OSIJEK, kojeg zastupa gradonačelnik Ivan Vrkić, dipl.iur. (u daljnjem tekstu: osnivači),

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, što ga zastupa glavna tajnica Ljubica Pilić, dipl.oec. (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 23. prosinca 2015. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U HRVATSKOM NARODNOM KAZALIŠTU U OSIJEKU

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom za zaposlene u HNK u Osijeku (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u HNK u Osijeku kojemu su osnivači Osječko-baranjska županija i Grad Osijek.

Članak 2.

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

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

O zasnivanju radnog odnosa s radnicima izvan broja određenog člankom 37. ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je dužan tražiti prethodnu suglasnost osnivača. Radnike s kojima se zasnjuje radni odnos bez suglasnosti osnivača, financirat će HNK u Osijeku iz vlastitih prihoda.

PROBNI RAD

Članak 4.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad 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 ili visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima odnosno završen preddiplomski i diplomski stručni ili sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

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

Članak 5.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi sedam dana.

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

Članak 6.

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

Članak 7.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima odnosno završen preddiplomski i diplomski stručni ili sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako Poslodavac procijeni da je pripravnik osposobljen za samostalan rad.

Članak 8.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Članak 9.

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

Članak 10.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jedanput u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana.

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

3. RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 11.

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 dnevnoga i tjednoga radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje, pisanom odlukom, Poslodavac, uz obvezu da se savjetuje s radničkim vijećem.

Radno vrijeme kazališnih umjetnika uređuje se brojem termina koji se sastoje od vremena provedenog na individualnoj pripremi i vremena provedenog na probama i izvedbama kazališnih programa.

Vrijeme individualne pripreme iznosi do tri sata dnevno.

Raspored radnog vremena radnika u Operi, Drami i Tehnici utvrđuju, sukladno dnevnom, tjednom i mjesečnom repertoarnom planu, ravnatelji navedenih organizacijskih jedinica.

Za druge radnike početak i završetak radnog vremena određuje, svojom odlukom, intendant.

O rasporedu radnog vremena radnici moraju biti obaviješteni, najmanje tjedan dana unaprijed, objavljivanjem rasporeda na oglasnoj ploči.

Samo u iznimnim slučajevima zbog objektivnih okolnosti koje Poslodavac nije mogao znati prije, dnevni raspored rada može biti izmijenjen i u kraćem razdoblju.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 12.

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

Radno se vrijeme može preraspodijeliti za razdoblje od četiri mjeseca.

O preraspodjeli odlučuje Poslodavac u skladu s godišnjim planom preraspodjele napravljene u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada.

Intendant je dužan o preraspodjeli obavijestiti radnike sedam dana prije početka rada u preraspodjeli.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Članak 13.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna se plaća i sva druga materijalna prava utvrđena ovim Ugovorom određuju razmjerno vremenu rada na koje su zasnovali radni odnos.

4. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

Tijekom radnoga vremena od 6 i više sati u jednome danu, stanka traje 30 minuta.

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

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

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće ili će mu to vrijeme preraspodijeliti.

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

DNEVNI ODMOR

Članak 15.

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

U slučaju trajanja dnevnog odmora kraćeg od dvanaest sati, ali ne manje od deset sati, Poslodavac je dužan, u daljnjem razdoblju od osam dana, osigurati zamjenski dnevni odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora između dva radna dana.

TJEDNI ODMOR

Članak 16.

Radnik ima pravo na neprekidni tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata neprekidno, a kojem se pribraja dnevni odmor.

Dan tjednog odmora je nedjelja.

Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna, a najduže u razdoblju sljedeća dva tjedna.

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

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

GODIŠNJI ODMOR

Članak 17.

Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu, pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju od četiri tjedna.

Ovako utvrđenom trajanju godišnjeg odmora, dodaju se još i dani godišnjeg odmora, prema utvrđenim kriterijima, kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:
 - radnicima sa završenim preddiplomskim i diplomskim stručnim ili sveučilišnim studijem ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem 5 dana
 - radnicima SSS, VKV i KV 3 dana
 - radnicima NSS 2 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - do 5 godina radnog staža 1 dan
 - od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
 - od 10 do 15 godina radnoga staža 3 dana
 - od 15 do 20 godina radnoga staža 4 dana
 - od 20 do 25 godina radnoga staža 5 dana
 - od 25 do 30 godina radnoga staža 6 dana
 - od 30 i više godina radnog staža 8 dana
3. s obzirom na radne uvjete:
 - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim opterećenjima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenima zakonom 2 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - invalidu 2 dana
5. prema doprinosu na radu:
 - ako je tijekom godine dobitnik javne nagrade i priznanja 2 dana.

Članak 18.

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

Članak 19.

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

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

Članak 20.

Kazališni umjetnici i djelatnici Tehnike koriste godišnji odmor kolektivno tijekom mjeseca srpnja i kolovoza.

Odluku o početku i završetku korištenja godišnjeg odmora donosi intendant.

Ostali djelatnici Kazališta koriste godišnji odmor tijekom godine, u skladu s planom godišnjih odmora, a prema kriterijima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, a dužan ga je iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Radnik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora uz obvezno odobrenje intendanta.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 21.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora Poslodavac je dužan donijeti najkasnije do 30. svibnja tekuće godine.

Radnika se mora, najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora, obavijestiti o ukupnom trajanju godišnjeg odmora i o razdoblju njegova korištenja.

Članak 22.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi 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 nastavak korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 23.

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

- | | |
|--|---------------|
| - zaključivanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika | 2 radna dana |

- | | |
|---|-----------------|
| - selidba | 2 radna dana |
| - dobrovoljno davanje krvi jedanput godišnje | 2 radna dana |
| - teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - polaganje stručnog ispita prvi put | 10 radnih dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| - elementarna nepogoda | 5 radnih dana |
| - stručno usavršavanje i pripremanje audicije | 10 radnih dana. |

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

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

Članak 24.

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 25.

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

Ako okolnost iz članka 23. ovog 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.

Članak 26.

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 27.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju Poslodavčeve djelatnosti, a osobito radi njege užeg člana 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, doškoloovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

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

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

Članak 28.

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

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 29.

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

Otpremnine i otkazni rokovi utvrđuju se u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 30.

Stażom kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u ustanovama u kulturi kojih su osnivači Grad Osijek i Osječko-baranjska županija.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

Članak 31.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca;
- nedopuštenog korištenja Poslodavčevih sredstava, znatnije štete;
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja;
- zloupotrebe korištenja bolovanja;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili pravilnikom o radu;
- zloupotrebe položaja ili prekoračenje ovlasti;
- nanošenja teških tjelesnih ozljeda.

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenima Zakonom o radu.

6. RADNI ODNOS STRANIH DRŽAVLJANA

Članak 32.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu u skladu s važećim propisima RH.

7. PLAĆA

Članak 33.

Plaća za obavljene rad radniku u HNK u Osijeku sastoji se od:

- osnovne plaće,
- stimulativnog dodatka ako je to predviđeno posebnom odlukom Poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva,
- dodatka za rad u posebnim uvjetima.

Članak 34.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu staža, a najviše 20%.

Članak 35.

Osnovica za izračun plaća radnika HNK u Osijeku utvrđuje se kao prosječna vrijednost osnovice zaposlenika Osječko-baranjske županije, umanjene za 5% i osnovice zaposlenika Grada Osijeka, umanjene za 5%, s time da svaki od osnivača sudjeluje u financiranju prema visini svoje osnovice.

Sredstva za isplatu plaća u HNK u Osijeku osiguravaju se 90% iz proračuna Osječko-baranjske županije i Grada Osijeka, a 10% iz vlastitih prihoda HNK u Osijeku.

Osječko-baranjska županija i Grad Osijek obavijestit će HNK u Osijeku o obračunskoj osnovici za izračun plaća svojih zaposlenika što ih, u skladu sa Zakonom o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi, svojom odlukom donosi župan, odnosno gradonačelnik, i to pri svakoj izmjeni. U skladu s tim odlukama, u istom iznosu i s istim datumom primjene promijenit će se i osnovica za izračun plaća u HNK u Osijeku.

Članak 36.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće i naknade plaće radniku dostaviti obračun iz kojeg će biti vidljiv način na koji su ti iznosi utvrđeni.

U slučaju da Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću i naknadu plaće ili je ne isplati u cijelosti, dužan je, do kraja mjeseca u kojem je ta isplata dospjela, radniku dostaviti pismeni obračun iznosa kojega je bio dužan isplatiti.

Na radnikov zahtjev Poslodavac je obavezan od radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama ako se njihovo dospjeće podudara s dospjećem plaće.

Članak 37.

Koeficijent složenosti poslova radnih mjesta u HNK u Osijeku određuje se za najviše 208 radnika raspoređenih na radna mjesta kako slijedi:

Grupa	Naziv radnog mjesta	Stručna sprema po sistematizaciji	KOEF HNK
I.	intendant	VSS	4,50
II.	poslovni ravnatelj	VSS	3,50
	ravnatelj Opere	VSS	3,50
	ravnatelj Drame	VSS	3,50
III.	šef dirigent	VSS	3,33
	dirigent I.	VSS	3,33
	koncertni majstor	VSS	3,33
	pomoćnik intendant za poslove propagande i marketinga	VSS	3,00
	pomoćnik ravnatelja Opere	VSS	3,00
IV.	upravitelj Tehnike	VSS	2,53
	solist opere I. grupa	VSS	2,53
	dramski glumac I. grupa	VSS	2,53
	vođa violoncella	VSS	2,53
	vođa II. violina	VSS	2,53
	vođa viola	VSS	2,53
	vođa kontrabasa	VSS	2,53
	I. flauta	VSS	2,53
	I. flauta-piccolo	VSS	2,53
	I. oboa i engleski rog	VSS	2,53
	I. rog	VSS	2,53
	I. clarinet	VSS	2,53
	I. fagot	VSS	2,53
	I. truba	VSS	2,53
	I. trombon (III. trombon)	VSS	2,53
	dirigent II.	VSS	2,53
	harfa	VSS	2,53
	zborovođa	VSS	2,53
	timpani	VSS	2,53
	voditelj marketinga i prodaje	VSS	2,53
	voditelj propagande i prodaje	VSS	2,53
	upravitelj računovodstva	VSS	2,53
	pravnik	VSS	2,53
	mentor pjevanja i vokalne tehnike	SSS/VSS	2,53
V.	dramski glumac II. grupa	VSS	2,33
	solist opere II. grupa	VSS	2,33
VI.	basclarinet+II. clarinet	VSS	2,06
	udaraljke I.	VSS	2,06
	I.violine tutti	VSS	2,06
	engleski rog+II. oboa	VSS	2,06

	III. rog	VSS	2,06
	tuba	VSS	2,06
	kontrafagot	VSS	2,06
	III. flauta + piccolo	VSS	2,06
	III. truba	VSS	2,06
	korepetitor	VSS	2,06
	organizator službe održavanja	VŠS	2,06
	solist opere III. grupa	VSS	2,06
	dramski glumac III. grupa	VSS	2,06
	poslovni tajnik	VŠS	2,06
VII.	urednik kazališnih izdanja	SSS	1,73
	II. flauta	VSS	1,73
	II. clarinet	VSS	1,73
	II. rog	VSS	1,73
	II. fagot	VSS	1,73
	II. oboa	VSS	1,73
	II. trombon	VSS	1,73
	II. truba	VSS	1,73
	IV. rog	VSS	1,73
	inspicijent Opere	SSS	1,73
	inspicijent Drame	SSS	1,73
	pjevač zbora epizodist	VSS	1,73
	voditelj maskersko-vlasuljarske radionice	VŠS	1,73
	voditelj rasvjete	SSS	1,73
	voditelj tona	SSS	1,73
	voditelj radionice za izradu dekora	SSS	1,73
	voditelj krojačke radionice	SSS	1,73
	voditelj pozornice	SSS	1,73
	voditelj nabave i materijalno knjigovodstvo	VŠS	1,73
	referent zaštite na radu, zaštite od požara i ekonom	VŠS	1,73
VIII.	II. violine - tutti	VSS	1,66
	viola - tutti	VSS	1,66
	violoncello - tutti	VSS	1,66
	contrabas - tutti	VSS	1,66
	pjevač zbora I. grupa	VSS	1,66
	šaptač Opere	SSS	1,66
	šaptač Drame	SSS	1,66
	arhivar-tehn.suradnik kaz.izdanja	SSS	1,66
	samostalni organizator prodaje	SSS	1,66
	slikar izvođač	SSS	1,66

IX.	pjevač zbora II. grupa	VSS	1,53
	glavni knjigovođa	SSS	1,53
	knjigovođa salda-konti i obračuna plaća	SSS	1,53
	tajnik Opere - organizator	SSS	1,53
	tajnik Drame - organizator	SSS	1,53
	tajnik Tehnike - organizator	SSS	1,53
	referent kadrovskih i općih poslova	SSS	1,53
X.	majstor šminker-vlasuljar-frizer	SSS	1,46
	blagajnik glavne blagajne	SSS	1,46
	tonski tehničar	SSS	1,46
	regulater manipulant	SSS	1,46
	majstor električar domar	SSS	1,46
	majstor bravar	SSS	1,46
	majstor stolar	SSS	1,46
	pomoćnik voditelja pozornice	SSS	1,46
	majstor krojač	SSS	1,46
	organizator gledališta i vizualne propagande	SSS	1,46
XI.	blagajnik dnevne blagajne	SSS	1,33
	vozač dekorater	SSS	1,33
	električar osvjetljivač	SSS	1,33
	šef vatrogasaca	SSS	1,33
	šef garderobijera M/Ž	SSS	1,33
XII.	vlasuljar-frizer	SSS	1,26
	stolar	SSS	1,26
	radnik na povlakama	SSS	1,26
	skladištar dekora	SSS	1,26
	krojač	SSS	1,26
XIII.	dostavljač i distributer ulaznica	SSS	1,2
	dekorater	SSS	1,2
	vatrogasac	SSS	1,2
	garderobijer	SSS	1,2
	rekviziter krupne rekvizite	SSS	1,2
	rekviziter sitne rekvizite	SSS	1,2
XIV.	pospremačica	NSS	1
	pomoćni radnik	NSS	1

Broj izvršitelja po radnim mjestima utvrđuje se Pravilnikom o sistematizaciji.

Ukupna masa sredstava za plaće (osnovna bruto plaća uvećana za doprinose na plaću) ne smije biti veća od umnoška prosječne osnovice iz članka 35. i zbrojnog koeficijenta 511 u koji su uključeni dodatak na minuli rad kao i svi ostali dodaci na osnovne koeficijente, odnosno dodaci na plaću.

Članak 38.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 37. ovog Ugovora za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen umanjit će se osnovni koeficijent za 5%.

Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremlu od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 37. ovog Ugovora za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen umanjit će se osnovni koeficijent za 10%.

Radnicima s navršenih 25 godina staža i kazališnim umjetnicima zatečenima na radu na dan stupanja na snagu ovoga Ugovora neće se umanjiti koeficijenti iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Kazališni umjetnici koji imaju do 10 godina radnog staža, a nemaju potrebnu stručnu spremlu predviđenu aktom o sistematizaciji HNK u Osijeku, obvezni su se doškolovati i steći odgovarajuću stručnu spremlu u roku od šest godina od dana stupanja na snagu ovoga Ugovora.

Za kazališne umjetnike koji ne izvrše obvezu iz prethodnog stavka ovoga članka u predviđenom roku primjenjivat će se odredbe stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 39.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za znanstveni stupanj stečen prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju ("Narodne novine" broj 123/03., 198/03., 105/04., 174/04., 2/07., 46/07., 45/09., 63/11., 94/13., 139/13., 101/14. i 60/15.) i to:

- za znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%;
- za znanstveni stupanj doktora znanosti za 10%;

ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Je li znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi utvrđuje intendant na temelju pisanog obrazloženja neposrednog rukovoditelja.

U tekstu ovoga Ugovora pod pojmom visoka stručna spremla (VSS) podrazumijevaju se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, specijalistički diplomski stručni studij i visoka stručna spremla koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

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

Članak 40.

U djelatnosti kulture nema tajnosti plaća.

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

DODACI NA PLAĆU

Članak 41.

Osnovna plaća uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

-	za rad noću	40%
-	za prekovremeni rad	50%
-	za rad nedjeljom	35%
-	za smjenski rad	10%.

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

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

PREKOVREMENI RAD

Članak 42.

Prekovremenim radom priznaju se samo ostvareni radni sati nakon odrađenih 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Ukupni rad iznosi najduže 48 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno, niti duže od 180 sati godišnje.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada poslodavac može odrediti da radnik koristi slobodne radne dane.

STIMULACIJA

Članak 43.

Za natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti pravo na dodatak za uspješnost u radu, najviše do 30% svoje osnovne plaće u mjesecu u kojem su ostvareni natprosječni rezultati i ne može se odrediti kao stalni dodatak na plaću.

Odluku o dodatku za uspješnost donosi intendant na prijedlog neposrednog rukovoditelja, a uz savjetovanje sa sindikatom.

Sredstva za stimulaciju osiguravaju se iz vlastitih prihoda Kazališta.

STJECANJE STATUSA PRVAKA DRAME I OPERE

Članak 44.

Dramski glumci i operni solisti stječu status prvaka Drame ili prvaka Opere na temelju obrazloženog prijedloga ravnatelja Drame ili Opere. U prijedlogu treba navesti razloge zbog kojih se radnik promovira u status prvaka (izuzetni rezultati u radu kroz duži period, kritike, nagrade i priznanja i sl).

Obrazloženi prijedlog se dostavlja intendantu koji daje mišljenje o prijedlogu, te prijedlog i mišljenje dostavlja Kazališnom vijeću koje donosi konačnu odluku.

Status prvaka može se steći na određeno vrijeme od 1 do 4 godine, ili trajno.

Trajni status prvaka može se steći nakon 20 godina kontinuiranog rada u kazalištu.

Prvaku Drame ili prvaku Opere pripada mjesečni dodatak na plaću u visini 30% vrijednosti koeficijenta dramskog glumca ili solista Opere I. grupe.

NAKNADA PLAĆE

Članak 45.

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

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

Članak 46.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 90% njegove plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije nego je započeo s bolovanjem, s tim da mjesečni iznos za puno radno vrijeme ne može biti manji od najnižeg iznosa naknade plaće koju utvrđuje Zavod za zdravstveno osiguranje, uz suglasnost Vlade.

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

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se u visini prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca.

Naknada plaće u drugim slučajevima iz članka 45. ovoga Ugovora utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

8. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 47.

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

Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac će sačiniti uz odgovarajuću primjenu kriterija iz Pravilnika o naknadama za uporabu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnom materijalu za orkestralne instrumente u profesionalnim orkestrima i komornim ansamblima Hrvatske što ga je donijela Hrvatska udruga orkestralnih i komornih umjetnika.

REGRES, BOŽIĆNICA, DAR U NARAVI I DAR DJECI

Članak 48.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor.

Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Za božićne blagdane radnicima se isplaćuje prigodna godišnja nagrada (božićnica).

Radnik ima pravo na dar u naravi.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu do 15 godina starosti.

Sredstva iz stavka 5. ovoga članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 8. ovoga članka.

Sredstva iz stavaka 1., 3. i 5. (regres, božićnica i dar djeci) ovoga članka osiguravaju osnivači.

Naknade iz ovoga članka isplaćuju se u visini koju župan, odnosno gradonačelnik utvrdi za službenike i namještenike upravnih tijela Županije, odnosno Grada, s tim da svaki od osnivača sredstva osigurava u 50% iznosa utvrđenog za njegove zaposlenike.

OTPREMNINA

Članak 49.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka osiguravaju se iz vlastitih prihoda Kazališta.

POMOĆI

Članak 50.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka osiguravaju se iz vlastitih prihoda Kazališta.

Članak 51.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u slučaju:

- smrti radnika,
 - smrti člana uže obitelji radnika,
- u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka osiguravaju se iz vlastitih prihoda Kazališta.

DNEVNICA ZA SLUŽBENO PUTOVANJE

Članak 52.

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

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

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

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

Rad na službenom putu, odnosno na gostovanjima, smatra se radom u ustanovi.

PRIJEVOZ NA POSAO I S POSLA

Članak 53.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom pod uvjetima, na način, te u visini koje osnivači primjenjuju za službenike i namještenike svojih uprava.

Radnik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.

Kazališni radnici dužni su dati izjavu, pod materijalnom i kaznenom odgovornošću, da stanuju na udaljenosti većoj od 1 km od mjesta rada.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka osiguravaju osnivači u skladu s kriterijima za službenike i namještenike svojih uprava.

TERENSKI RAD

Članak 54.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravišta, 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 je, 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.

KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE

Članak 55.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi po prijeđenim kilometrima pod uvjetima i na način koje osnivači primjenjuju za svoje zaposlenike, a najviše u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 56.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad kod poslodavca za navršenih 30 i 40 godina radnog staža u iznosu utvrđenom posebnim propisima na koji se ne plaća porez.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka jednokratno, tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, ako su za to osigurana sredstva.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka osiguravaju se iz vlastitih prihoda Kazališta.

NAKNADA ZA IZUM I TEHNIČKO UNAPREĐENJE

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u apsolutnom iznosu ili u udjelu od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji Poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s tim da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i Poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Sredstva iz prethodnih stavaka ovog članka osiguravaju se iz vlastitih prihoda Kazališta.

9. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 58.

Poslodavac je dužan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme ili na drugim odgovarajućim poslovima zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 59.

Poslodavac ima obvezu osigurati radne uvjete kojima će štititi zdravlje i radniku omogućiti siguran rad.

Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života, te za 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 sigurnosne uvjete za rad invalida, a u skladu s posebnim propisima.

Članak 60.

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 radna sredstva, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili mjere koje je utvrdio Poslodavac.

Radnik koji tijekom ozbiljne, prijeteće 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 biti zaštićen 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 61.

Osobne podatke o radnicima Poslodavac smije 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 62.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na osnovi rase, etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 63.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura radne uvjete u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 64.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 62. 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 65.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj;
- upotreba nepriličnih izraza i tonova u ophođenju;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici u odnosu na ponašanje svojih nadređenih ili podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 66.

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 67.

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

Članak 68.

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

10. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 69.

Sindikatski je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru i imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 70.

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje zaštite i promicanje prava i interesa članova sindikata i pristup podacima važnima za takvo ostvarenje.

Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za položaj radnika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Sindikatski predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik, pravo iz prethodnog stavka ovoga članka mora koristiti na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

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

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

Sindikalni predstavnik dužan se Poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Članak 71.

Poslodavac je dužan, bez naknade, za sindikalni rad osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prema mogućnostima prostoriju za sindikalni rad, u pravilu, odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, prema odluci Sindikata;
- oglasne ploče, o svom trošku, na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika;
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanje članarine na račun sindikata, a na temelju pristupnice člana Sindikata.

Članak 72.

Bez suglasnosti Sindikata Poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti otkazati, 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 sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 73.

Ako radničko vijeće nije izabrano, prava i obveze toga tijela određena Zakonom o radu preuzima jedan ili više sindikalnih povjerenika, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u nadzorni organ Poslodavca.

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

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

11. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 74.

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

Članak 75.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog predstavnika koji sudjeluje u postupku mirenja.

Postupak mirenja provodi miritelj, kojega sporazumno odrede ugovorne strane.

Ako se strane ne dogovore o izboru miritelja, zatražit će od gospodarsko-socijalnog vijeća da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Članak 76.

Ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore, prijedlog za rješenje spora mora se donijeti najkasnije u roku od pet dana od dana imenovanja predstavnika ugovornih strana i miritelja.

Članak 77.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu rješenja spora, smatra se da mirenje nije uspjelo.

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

Članak 78.

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

Članak 79.

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

12. ŠTRAJK

Članak 80.

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

Članak 81.

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

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

Članak 82.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 83.

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu najkasnije osam dana prije početka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 84.

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

Članak 85.

Na Poslodavčev prijedlog Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

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

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

Članak 86.

Ako se pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 15 dana od dana dostave prijedloga Poslodavca Sindikatu, Poslodavac ili Sindikat mogu, u daljnjem roku od 15 dana, tražiti da arbitraža, osnovana sukladno odredbama Zakona o radu, odluči o određivanju tih poslova.

Članak 87.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 84. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 88.

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

Članak 89.

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.

TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 90.

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

Povjerenstvo ima 5 članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje po jednog, a 5. člana (predsjednika povjerenstva) imenuju zajednički.

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

Tumačenja povjerenstva obvezna su za ugovorne strane.

Tumačenja povjerenstva dostavljaju se podnosiocu.

Članak 91.

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

13. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 92.

Ovaj Ugovor sklapa se na četiri godine, a primjenjivat će se prvog dana sljedećeg mjeseca nakon potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 93.

Ugovorne strane su suglasne kako će pravna pravila sadržana u ovome Ugovoru biti na snazi i proizvoditi pravne učinke tri mjeseca nakon isteka njegova važenja po bilo kojoj osnovi.

Članak 94.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

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

Članak 95.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom, stječu se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Članak 96.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor na način utvrđen Zakonom o radu.

Članak 97.

Troškove u vezi s pripremom ovoga Ugovora strane podmiruju solidarno.

Članak 98.

Poslodavac je dužan svoje akte uskladiti s odredbama ovoga Ugovora u roku od 60 dana od dana njegova stupanja na snagu.

Članak 99.

Potpisivanjem ovoga Ugovora Osječko-baranjska županija i Grad Osijek, osnivači HNK Osijek, preuzimaju obvezu osiguravanja sredstava tako da: Osječko-baranjska županija osigurava 50 posto utvrđenih prava za HNK u Osijeku, a Grad Osijek osigurava 50 posto utvrđenih prava za HNK u Osijeku.

Članak 100.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih osoba i bit će objavljen u službenim glasilima Osječko-baranjske županije i Grada Osijeka.

UR.BROJ: 2139

U Osijeku, 23. prosinca 2015. godine

ZA POSLODAVCA

Božidar Šnajder, dipl.iur., intendant HNK u Osijeku, v.r.

ZA HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI

Ljubica Pilić, dipl.oec., glavna tajnica, v.r.

ZA OSNIVAČE

GRAD OSIJEK

Ivan Vrkić, dipl.iur., gradonačelnik, v.r.

OSJEČKO-BARANJSKA ŽUPANIJA

dr.sc. Vladimir Šišljagić, župan, v.r.