

GRAD KOPRIVNICA zastupan po obnašateljici dužnosti gradonačelnika, zamjenici gradonačelnika Vesni Želježnjak, dipl. oec. (u daljnjem tekstu osnivač)

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, zastupan po glavnoj tajnici Ljubici Pilić, dipl. oec. (u daljnjem tekstu: sindikat)

sklopili su dana 14. ožujka 2013. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE GRADA KOPRIVNICE

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac", u smislu ovoga ugovora, podrazumijevaju se Knjižnica i čitaonica „Fran Galović“, Pučko otvoreno učilište Koprivnica i Muzej grada Koprivnice.

Pod pojmom "sindikat", u smislu ovoga ugovora, podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi.

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

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

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 zaposleničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu za zaposlenike nešto riješeno povoljnije.

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA PROBNI RAD

Članak 4.

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 tri 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 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.

Članak 5.

Otkaz zbog ne udovoljavanja 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.

OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

PRIPRAVNICI

Članak 6.

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 7.

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 dvanaest 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.

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 8.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

STRUČNI ISPIT

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.

PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU PRIPRAVNIKA

Članak 10.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 11.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, posebnim zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta iz članka 41. ovoga ugovora, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, te s njom sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

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

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta iz članka 48. ovoga ugovora.

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 odnosno sindikatom.

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.

ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

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

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

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

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će 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, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

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

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.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:

– zaposlenicima VSS	3 dana
– zaposlenicima VŠS	2 dana
– zaposlenicima SSS	1 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:

– za svakih 5 godina radnog staža	1 dan
-----------------------------------	-------

3. s obzirom na radne uvjete:

– rad u smjenama	1 dan
– terenski rad, rad u buci, vlazi i ostalim otežanim uvjetima	1 dan
– rad sa korisnicima	
- povremeni	1 dan
- pretežni	2 dana
4. prema doprinosu zaposlenika u radu 0-3 dana
5. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku teže hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
– samohranom roditelju djeteta do 7 godina	2 dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete po	1 dan
– zaposleniku s invaliditetom	3 dana

Doprinos zaposlenika iz točke 4. utvrđuje se na prijedlog poslodavca.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovoga članka, s time da ne može prelaziti 30 radnih dana.

Članak 18.

Maloljetni zaposlenik, slijepi zaposlenici i zaposlenici donatori organa 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 5 tjedana (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 19.

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

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

GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOGA GODIŠNJEG ODMORA

Članak 20.

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

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.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 21.

Prigodom 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 22.

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

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

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

IZNIMKA OD PRAVA NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Članak 23.

Iznimno od odredbe članka 59. Zakona o radu, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 24.

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

– sklapanje braka	3 dana
– sklapanje braka djeteta	3 dana
– rođenje djeteta	2 dana
– teža bolest člana uže obitelji	5 dana
– smrti člana uže obitelji	5 dana
– smrti roditelja	3 dana
– smrt djeda, bake, braće ili sestara i roditelja supružnika	2 dana
– selidbe u istome mjestu stanovanja	2 dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 dana

— dobrovoljnom davatelju krvi	2 dana
— teške bolesti člana uže obitelji	5 dana
— elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu	5 dana
— nastupanje na kulturnim i športskim priredbama	3 dana

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

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, zaposlenik ima pravo na jedan dan plaćenog dopusta za svako darivanje krvi, s tim da ovi dani ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, a u pravilu se koriste na dan darivanja krvi.

Ako nije moguće da zaposlenik koristi slobodan dan na dan darivanja krvi, u dogovoru s poslodavcem, omogućit će mu se korištenje slobodnog dana u roku od 60 dana od stjecanja prava.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu zaposlenika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev poslodavca, zaposlenik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

Članak 25.

Zaposlenik koji je upućen od strane poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

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

Ako to okolnosti zahtijevaju, zaposleniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Članak 26.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

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 korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili 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) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, iz sljedećih razloga:

- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama i natjecanjima,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Neplaćeni dopust zaposleniku odobrava poslodavac.

Članak 30.

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

Neplaćeni dopust zaposleniku odobrava poslodavac uz prethodno mišljenje upravnog vijeća.

NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 31.

Naknada štete, iz članka 99. stavka 1. Zakona o radu smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta, u cijelosti ili djelomično, može ukloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove ili
- ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku, samohranom roditelju ili osobi koja skrbi o djetetu, ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka može iznositi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 32.

Ako ugovor o radu 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 1/2 prosječne bruto mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

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

STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

Članak 33.

Pod pojmom staž kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Koprivnica.

PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

PLAĆA

Članak 34.

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

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 35.

Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta radnog mjesta i osnovice, uvećano za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 36.

Za odobreni broj zaposlenika kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Koprivnice utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 3.350,00 kuna.

U slučaju da osnovica za izračun plaća zaposlenih u upravi Grada Koprivnice bude smanjena, osnovica za izračun plaća zaposlenih u ustanovama kulture se neće smanjivati sve dok se ne postigne izjednačenost iznosa osnovice u upravi i ustanovama kulture Grada Koprivnice.

OTEŽANI UVJETI RADA

Članak 37.

Za sate provedene u otežanim uvjetima, zaposlenici imaju pravo na uvećanje plaće od 10%.
Otežane uvjete rada utvrđuje, na poziv poslodavca, organizacija ovlaštena za poslove zaštite na radu.
Odluku o isplati uvećanja plaće, uz mišljenje upravnog vijeća, donosi poslodavac.

STIMULACIJA

Članak 38.

Zbog povećanog opsega posla ili iznimnih radnih rezultata, zaposleniku se može isplatiti stimulacija u skladu s pravilnikom o ocjenjivanju što će ga uz suglasnost sindikata donijeti upravno vijeće ustanove.
Kriteriji za dodjelu stimulacije i visine stimulacije detaljno će se urediti pravilnikom iz stavka 1. ovog članka.

Članak 39.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

Prigodom isplate plaće poslodavac će 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 40.

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 41.

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

KNJIŽNICA I ČITAONICA „FRAN GALOVIĆ“

<u>Radno mjesto</u>	<u>Koeficijent</u>
KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK VSS	2,80
VIŠI KNJIŽNIČAR VSS	2,52
DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR VSS	2,15
KNJIŽNIČAR VŠS	1,90
TAJNIK – RAČUNOVOĐA VŠS	1,90
POMOĆNI KNJIŽNIČAR SSS	1,55
BLAGAJNIK – ADMINISTRATIVNI TAJNIK SSS	1,55
VOZAČ BIBLIOBUSA – KNJ. MANIPULANT SSS	1,55
SPREMAČICA – DOSTAVLJAČICA NSS	1,05

PUČKO OTVORENO UČILIŠTE

<u>Radno mjesto</u>	<u>Koeficijent</u>
VODITELJ OBRAZOVNE DJELATNOSTI VSS	2,15
VODITELJ GLAZBENO SCENSKE DJELATNOSTI VSS	2,15
STRUČNI SURADNIK U OBRAZOVANJU VSS	2,15
VODITELJ RAČUNOVODSTVA VŠS	1,90
INFORMATIČAR VŠS	1,90
STRUČNI REF. U OBRAZOVANJU SSS	1,55
BLAGAJNICA – POM. RADNICA – BILJETERKA SSS	1,55
ADMIN. REFERENT SSS	1,55
KINOOPERATER – TEHNIČAR SSS	1,55
TOČITELJ PIĆA U DOMU MLADIH SSS	1,55
DOMAR – KOTLOVNIČAR SSS	1,55
POMOĆNA RADNICA – BILJETERKA NKV	1,05

MUZEJ GRADA KOPRIVNICE

<u>Radno mjesto</u>	<u>Koeficijent</u>
MUZEJSKI SAVJETNIK VSS	2,80
VIŠI KUSTOS VSS	2,52
VIŠI KNJIŽNIČAR VSS	2,52
VIŠI MUZEJSKI PEDAGOG VSS	2,52
KUSTOS VSS	2,15
MUZEJSKI PEDAGOG VSS	2,15
KNJIŽNIČAR VSS	2,15

VODITELJ RAČUNOVODSTVENIH POSLOVA VSS	2,15
INFORMATIČAR IT ADMINISTRATOR VŠS	1,90
VIŠI MUZEJSKI TEHNIČAR SSS	1,80
MUZEJSKI TEHNIČAR SSS	1,55
ADMINISTRATOR – BLAGAJNIK SSS	1,55
SPREMAČICA – DOSTAVLJAČICA NSS	1,05
SPREMAČICA – POMOĆNICA NA ODRŽAVANJU ZBIRKI NSS	1,05
DOMAR – ODRŽAVATELJ OBJEKATA NSS	1,05

U tekstu ovoga ugovora pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 198/03, 105/04, 174/04 i 46/07).

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

Članak 42.

Za obavljanje poslova voditeljstva zaposlenik ima pravo na uvećanje plaće u skladu s pravilnikom o ocjenjivanju.

Članak 43.

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

DODACI NA PLAĆE

Članak 44.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

– za sate rada noću	40%
– za sate prekovremenog rada	40%
– za sate rada subotom	25%
– za sate rada nedjeljom	35%
– za sate rada na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs	50%
– za smjenski rad (za sate u drugoj smjeni) i dane u kojima se radi dvokratno s prekidima dužim od 90 minuta.	10%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Prekovremenim radom smatra se svaki rad duži od 40 sati tjedno.

Za smjenski rad se podrazumijeva svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Rad u drugoj smjeni je onaj rad koji nastavlja prvu smjenu ovisno o organizaciji posla.

Ukoliko zaposlenik stalno radi u drugoj smjeni ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan dan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Zaposlenik će u dogovoru s poslodavcem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje osnovne plaće s tog osnova.

Članak 45.

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

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

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

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

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti slobodne radne dane, tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i pol sat slobodno.

NAKNADA PLAĆE

Članak 46.

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

- korištenja godišnjeg odmora;
 - plaćenog dopusta;
 - prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.
- Prigodom isplate naknade plaće poslodavac će zaposleniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 47.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos zaposlenikove plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je zaposlenik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos zaposlenikove plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 48.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu koji se isplaćuje za službenike i namještenike Grada Koprivnice.

OTPREMNINA

Članak 49.

Prilikom odlaska u mirovinu zaposlenik ima pravo na otpremninu u visini pet prosječnih plaća zaposlenika koji odlazi u mirovinu. Osnovica je isplaćena plaća u mjesecu koji prethodi odlasku u mirovinu, uvećana za razmjerni dio naknada zaposlenicima u ustanovama kulture Grada Koprivnice (regres, jubilara nagrada, uskrsnica, božićnica...)

Poslodavac svojim općim aktom utvrđuje visinu otpremnine za odlazak zaposlenika u prijevremenu mirovinu, za svaku navršenu godinu rada zaposlenika.

POMOĆI

Članak 50.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na novčanu pomoć u slučaju:

- | | |
|---|--|
| — smrti zaposlenika | 220% prosječne mjesečne plaće i troškovi pogreba |
| — smrti supružnika ili djeteta | 150% prosječne mjesečne plaće |
| — smrti roditelja | 80% prosječne mjesečne plaće |
| — nastanka teške invalidnosti zaposlenika | 220% prosječne mjesečne plaće |
| — nastanka teške invalidnosti djece i supružnika zaposlenika | 80% prosječne mjesečne plaće |
| — bolovanja dužeg od 90 dana | 80% prosječne mjesečne plaće |
| — otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektima za stanovanje zaposlenika | 220% prosječne mjesečne plaće |
| — radi nabave medicinskih pomagala i pokrivenosti participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u zemlji i inozemstvu | 220% prosječne mjesečne plaće |

isplaćene po zaposleniku u ustanovama kulture Grada Koprivnice u posljednjem mjesecu prije isplate.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa 150% prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u ustanovama kulture Grada Koprivnice u posljednjem mjesecu isplate.

Teškom invalidnošću smatra se teška invalidnost na način kako je definirano propisima o mirovinsko-invalidskom osiguranju.

Pod pojmom „prosječna plaća“ iz ovog članka podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća u ustanovama kulture Grada Koprivnice, isplaćena u posljednjem mjesecu isplate.

SLUŽBENI PUT

Članak 51.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje ukoliko nije uračunat u kotizaciju.

Dnevnice za službeno putovanje utvrđuju se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od ½ dnevnice.

Pravo na dnevnice iz ovog članka i pravo na prekovremeni rad iz članka 44. ovog Ugovora međusobno se isključuju.

PRIJEVOZ

Članak 52.

Zaposlenik čije je mjesto stanovanja do 5 km od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini 300,00 kn mjesečno. Naknada se isplaćuje 11 mjeseci u godini.

Zaposlenik čije je mjesto stanovanja udaljeno više od 5 km od mjesta rada, što se utvrđuje na temelju osobne isprave, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema stvarnim troškovima prijevoza primjenom cjenika prijevoza kojeg pribavlja poslodavac i koji čini sastavni dio Ugovora.

KORIŠTENJE OSOBNOG AUTOMOBILA

Članak 53.

Ako je poslodavac zaposleniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi po prijeđenom kilometru u neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

OSIGURANJE

Članak 54.

Zaposlenici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata, a preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 55.

Zaposleniku se isplaćuje neto jubilara nagrada za neprekinuti staž u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Koprivnica i to za navršenih:

– 5 godina	50% prosječne mjesečne plaće
– 10 godina	60% prosječne mjesečne plaće
– 15 godina	70% prosječne mjesečne plaće
– 20 godina	85% prosječne mjesečne plaće
– 25 godina	100% prosječne mjesečne plaće
– 30 godina	115% prosječne mjesečne plaće
– 35 godina	130% prosječne mjesečne plaće
– 40 godina	145% prosječne mjesečne plaće

isplaćene po zaposleniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

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

SVETI NIKOLA

Članak 56.

U povodu Dana sv. Nikole zaposlenicima će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se zaposleniku samo za onu djecu koja su preko njega zdravstveno osigurana.

BOŽIČNICA

Članak 57.

Radnici ostvaruju pravo na prigodnu isplatu za Božićne blagdane u iznosu koji se isplaćuje za službenike i namještenike Grada Koprivnice.

DAR U NARAVI

Članak 58.

Zaposlenicima se jedan puta godišnje može dati dar u naravi kojega pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

Pravo na dar u naravi ostvaruju zaposlenici koji su u trenutku darivanja najmanje 6 mjeseci u radnom odnosu u ustanovi kulture.

IZUM I TEHNIČKO UNAPREĐENJE

Članak 59.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 60.

Ako poslodavac namjerava, zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, u razdoblju od šest mjeseci, otkazati najmanje pet ugovora o radu, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

Članak 61.

Zaposleniku kojemu nedostaje najviše pet godina do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može se, bez njegova pristanka, redovito otkazati ugovor o radu, osim u slučaju otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlenika.

Članak 62.

Naknada plaće koja pripada invalidu čija je invalidnost nastala uslijed profesionalnog oboljenja ili uslijed povrede na poslu, od dana nastanka invalidnosti ili po ocjeni ovlaštene osobe ili nadležnog tijela, odnosno od dana prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od plaće radnog mjesta na koje je zaposlenik do tada bio raspoređen.

Članak 63.

Zaposleniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2. do 4. Zakona o mirovinskom osiguranju) koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prema propisima do 31. prosinca 1998., pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

Članak 64.

Kada se tijekom zaposlenikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti (zaposlenici kojima do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina mirovinskog staža ili godina života) ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a na temelju ocjene nadležnog tijela, poslodavac je dužan, za tog zaposlenika ponuditi povoljnije uvjete rada kao:

- raspored na druge jednostavnije poslove za koje je zaposlenik sposoban
- rad sa skraćenim radnim vremenom.

Poslodavac je dužan zaposleniku kojemu do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina mirovinskog staža ili godina života i raspoređen je zbog smanjene radne sposobnosti na druge poslove isplaćivati najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojemu su nastale spomenute okolnosti odlaska u mirovinu.

Članak 65.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štiti zdravlje i omogućiti siguran rad zaposlenika.

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

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

Članak 66.

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

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

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

Članak 67.

Poslodavac smije osobne podatke o zaposlenicima 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 68.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija 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 ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 69.

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

Članak 70.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 68. ovoga ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika 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 71.

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

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

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

Članak 72.

Zaposlenik 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 zaposlenika i trećih osoba.

3. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

OBAVIJEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA

Članak 73.

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

PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA

Članak 74.

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom zaposlenikovih prava.

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

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

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

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

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

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

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

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

SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

Članak 75.

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

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

UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

Članak 76.

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

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

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 77.

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

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

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

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

ZAMJENA RADNIČKOG VIJEĆA SINDIKATOM

Članak 78.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalni povjerenik.

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

Kada zamjenjuje radničko vijeće sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

PRAVA I OVLASTI RADNIČKOG VIJEĆA KOJA PREUZIMA SINDIKAT

Članak 79.

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

STRUČNO SAVJETOVANJE

Članak 80.

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko vijeće, ima pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

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

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 81.

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

4. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

MIRENJE

Članak 82.

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

Članak 83.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

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

Ako se o trećem članu obje strane ne usuglase, zatražit će da ga imenuje GSV na razini države.

ROKOVI MIRENJA

Članak 84.

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

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

PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

Članak 85.

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

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

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

ARBITRAŽA

Članak 86.

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

POSREDOVANJE

Članak 87.

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

5. ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 88.

Za vrijeme važenja ovoga ugovora sindikati neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u svezi s izmjenama ili dopunama ovoga ugovora.

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

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 89.

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

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

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

ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

Članak 90.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 91.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri dana prije početka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

UKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 92.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

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

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

OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 93.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati provodi li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

Članak 94.

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

Članak 95.

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

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

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj zaposlenika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka.

Članak 96.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža, sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 83. ovoga ugovora.

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

Članak 97.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 95. stavka 1. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

Članak 98.

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

Članak 99.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga ugovora i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

6. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 100.

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

Komisija ima četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva.

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

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane.

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

Članak 101.

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

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

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 102.

Na pisani zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovoga ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

7. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

VREMENSKO VAŽENJE

Članak 103.

Ovaj se ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

Članak 104.

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

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

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 105.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog ugovora.

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

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

Članak 106.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

Članak 107.

Pregovore o novom kolektivnom ugovoru, ugovorne strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka otkaznog roka iz čl. 106. st. 2. ovog ugovora.

TROŠKOVI

Članak 108.

Svaka ugovorna strana snosi svoje troškove u vezi s izradom ovog ugovora, dok zajedničke troškove podmiruju u jednakim dijelovima.

OBVEZA USKLADIVANJA

Članak 109.

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

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

Članak 110.

Ovaj ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 01. travnja 2013. godine, a bit će objavljen u Glasniku Grada Koprivnice.

KLASA: 121-01/12-01/1
URBROJ: 2137/01-04/1-13-25
Koprivnica, 14. ožujka 2013.

GRAD KOPRIVNICA
ZAMJENICA GRADONAČELNIKA
Vesna Želježnjak, dipl. oec.

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI
GLAVNA TAJNICA
Ljubica Pilić, dipl. oec.

ZAPISNIK

sa sastanka Komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Koprivnice, održane dana 10. ožujka 2015. godine u zgradi Gradske uprave, Zrinski trg 1/I, Koprivnica, Dvorani za sastanke, soba broj 12.

Sjednici su nazočni: Petar Lukačić, Domagoj Rebić, Renata Štefec, Marija Potroško Kovačić, Mišel Jakšić

Sjednici prisustvuje Emina Kalamir ispred Upravnog odjela za društvene djelatnosti Grada Koprivnice, u svojstvu zapisničara.

Sastanak je započeo s radom u 9,00 sati.

Predložen je sljedeći dnevni red:

DNEVNI RED:

1. Izbor predsjednika Komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Koprivnice,
2. Dani godišnjeg odmora u slučaju darivatelja krvi,
3. Obračun putnih troškova,
4. Razno.

Točka 1.

Nasumičnim odabirom između 4 člana Komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Koprivnice za predsjednika izabran je gosp. Petar Lukačić. Time je kao predsjednik dobio prevladavajući glas. Gosp. Lukačić se zahvalio na ukazanom povjerenju.

Točka 2.

Na zamolbu predsjednika gosp. Rebić razjasnio je dane godišnjeg odmora u slučaju darivatelja krvi. Gospođa Štefec naglasila je da se ne radi o danima godišnjeg odmora već o plaćenom dopustu s čime su se svi složili.

Sukladno članku 24. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Koprivnice, gosp. Rebić smatra da ga treba razdvojiti na dva dijela:

I. nagrada za samo darivanje krvi, iako je to humanitarna gesta – **2 dana** plaćenog dopusta

II. sam dan darivanja krvi, radnik se treba pripremiti, otići dati krv - **1 dan** plaćenog dopusta na sam dan darivanja krvi, koji ne isključuje pravo na druga dva dana. Ukoliko nije moguće na taj dan dobiti slobodno, u dogovoru sa poslodavcem treba ga iskoristiti u roku od 60 dana od dana stjecanja prava.

Spornu odredbu ovog članka treba tumačiti da radnik ima pravo plaćenog dopusta 1 dan i 2 dana u odnosu na svako darivanje krvi, odnosno 3 dana.

U stavku 1 članka 24. Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini do ukupno 10 radnih dana godišnje, što znači da je broj radnih dana plaćenog dopusta limitiran i neovisan o slučaju razloga zašto ih zaposlenik koristi.

Jednoglasno zaključeno.

Točka 3.

Sukladno članku 52. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Koprivnice, gosp. Rebića zanima što je sporno?

Gospođa Potroško Kovačić objašnjava da je sporan 2. stavak, gdje se radi o ljudima koji putuju iz mjesta u mjesto i koji nisu u kategoriji do 5 km, a putni troškovi utvrđuju se na temelju ponude Čazmatransa kao ovlaštenog prijevoznika.

Gospodin Rebić smatra da treba razlikovati dvije stvari:

I cjenik – odnosi se na svakog korisnika

II ponudu – poduzeće može dati povoljniju ponudu za određene slučajeve, ali kod kupnje karata.

Gospođa Potroško Kovačić je naglasila da zaposlenici čije je mjesto stanovanja do 5 km od mjesta rada imaju zajamčeno pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini 300,00 kn fiksno, dok zaposlenici čije je mjesto stanovanja udaljeno više od 5 km od mjesta rada troškovi prijevoza utvrđuju se na temelju stvarnih troškova.

Gospodin Lukačić smatra da treba dobiti nove cjenike od Grada, jer se za sada koristi ponuda od 2011. za obračun stvarnih troškova.

Međutim u stavku 1 članka 52. naknada se isplaćuje 11 mjeseci u godini, a u stavku 2, 12. mjeseci u godini.

Gospodin Rebić zaključuje da bi poslodavac trebao obračunavati troškove prijevoza u odnosu na stavak 2 prema cjeniku prijevoznog poduzeća koji je aktualan u trenutku obračuna troškova prijevoza, te je poslodavac dužan pribaviti aktualni cjenik i dogovoriti s prijevoznikom da mu javi sve promjene na cjeniku. Što znači: broj radnih dana (stvarni trošak) x cijena karte na toj bazi temeljem aktualnog cjenika u trenutku troškova.

Jednoglasno zaključeno.

Točka 4.

Pod točkom razno razmatrala se zamolba koja je došla ispred Pučkog otvorenog učilišta od gospođe Radojke Kumek. Problem je što će gospodin Mirko Drmenčić od 10.03.2015. raditi pola radnog vremena u Pučkom otvorenom učilištu Koprivnica, a pola radnog vremena u Komunalcu Koprivnica, te treba naći način dijeljenja isplate troškova prijevoza.

Gospodin Rebić naglašava kako je važan stvarni trošak od mjesta prebivališta, odlazak od poslodavca A do poslodavca B pod pretpostavkom da su ta mjesta različita i da postoji stvarni trošak i zatim odlazak do mjesta prebivališta, te troškove treba podijeliti na jednake dijelove u odnosu na visinu troškova temeljem odredbi kolektivnog ugovora pod pretpostavkom da je njegovo mjesto rada kod jednog i drugog poslodavca isto. Taj omjer treba izbalansirati, tako da nikom ne ide na štetu.

I ova točka jednoglasno je zaključena u tehničkom dijelu, a na sljedećem sastanku kada se doznaju potrebni podaci biti će donesena odluka.

Zatražena je potrebna dokumentacija od Pučkog otvorenog učilišta gdje će biti navedeno radno mjesto gospodina Drmenčića kako bi se mogla donijeti odluka o obračunu putnih troškova, te je zamoljeno Pučko otvoreno učilište da zatraži poduzeće Komunalac d.o.o. da pošalju primjer obračuna putnih troškova kako bi se utvrdilo koji je obračun povoljniji.

Sjednica je završena u 9:45 sati.

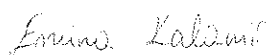
KLASA: 121-01/15-01/0002

URBROJ: 2137/01-04/2-15-9

Koprivnica, 10. ožujka 2015.godine

Zapisnik vodila:

Emina Kalamir



Članovi komisije:

Petar Lukačić, v.r.

Domagoj Rebić, v.r.

Marija Potroško Kovačić, v.r.

Renata Šteflec, v.r.

