

Temeljem članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, 93/2014 i 26/2015), te članka 192. Zakona o radu („Narodne novine“, 93/2014) Grad Križevci, kao osnivač Gradske knjižnice „Franjo Marković“ Križevci, Gradskog muzeja Križevci i Pučkog otvorenog učilišta Križevci, koje zastupa gradonačelnik Mario Rajn, i Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, sa sjedištem u Zagrebu, koji zastupa glavni tajnik Domagoj Rebić, u ime članova Sindikata zaposlenih u ustanovama kulture Grada Križevaca, sklopili su dana 8. veljače 2019. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlenike u ustanovama kulture Grada Križevaca

I UVODNE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada zaposlenika u ustanovama kulture Grada Križevaca.
- (2) Ovaj Ugovor primjenjuje se za sve zaposlenike u Gradskoj knjižnici „Franjo Marković“ Križevci, Gradskom muzeju Križevci i Pučkom otvorenom učilištu Križevci.

Članak 2.

- (1) Poslodavac u smislu ovog Ugovora su ustanove iz prethodnog članka.
- (2) Pod pojmom Sindikat u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, Zagreb, Kneza Mislava 20 ili po njegovoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica u Križevcima.
- (3) Pod pojmom zaposlenika podrazumijevaju se zaposlenici koji su temeljem ugovora o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme s punim ili nepunim ili skraćenim radnim vremenom i zaposlenici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.
- (4) Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovome ugovoru odnose se jednako na ženski i muški rod bez obzira jesu li korišteni u ženskom ili muškom rodu.

Članak 3.

Ako je jednostranom odlukom poslodavca, pravilnikom o radu ili nekim drugim izvorom prava za zaposlenika neko statusno ili materijalno pravo povoljnije uređeno u odnosu sa prava sadržana u ovom Ugovoru, na zaposlenika se ima primijeniti ono pravo koje je za njega povoljnije.

Članak 4.

- (1) Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:
- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
 - promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
 - mirnog rješavanja sporova.
- (2) Ako zbog promjena okolnosti, koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strane ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 5.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**Članak 6.**

(1) Zaposlenici se primaju na rad u ustanovama kulture na temelju natječaja, odnosno oglasa, a sukladno posebnom zakonu koji propisuje zapošljavanje u pojedinim ustanovama.

(2) Natječaj se objavljuje za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme, a oglas za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme. Odluku o raspisivanju natječaja donosi ravnatelj ustanove.

(3) Rok za podnošenje prijave na natječaj ne smije biti kraći od osam niti duži od 15 dana od dana objave, a objavljuje se na službenoj internetskoj stranici Grada Križevaca i ustanove koja objavljuje natječaj.

(4) Rok za podnošenje prijave na oglas je osam dana od dana objave oglasa kod nadležne službe za zapošljavanje.

(5) Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje zaposlenik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 90 dana.

Članak 7.

(1) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu koji se, u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu može se iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja,
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 90 dana,
- poslovima za koje se ne raspisuje natječaj, odnosno na oglas se ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete. S osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih zaposlenika – do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova za koje zaposlenik nema propisane uvjete – dok se na natječaj, odnosno oglas što se ponavlja svake godine, ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 9.

(1) Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, općim aktom, Pravilnikom ili Odlukom o unutarnjem ustroju propisuju se posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.

(2) Po zasnivanju radnog odnosa može se vršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti zaposleniku kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja obrazovanja,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj obrazovanja,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži stupanj obrazovanja sveučilišnog ili stručnog prvostupnika,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži stupanj obrazovanja magistra struke ili stručnog specijalista.

(3) 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 deset dana.

Članak 10.

(1) Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku obrazložen.

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

Članak 11.

(1) Pripravnici se na rad bez zasnivanja radnog odnosa primaju isključivo sukladno Planu prijam volontera koji za kalendarsku godinu donosi ravnatelj ustanove.

Članak 12.

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

Članak 13.

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

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj obrazovanja,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži stupanj stručnog obrazovanja sveučilišnog ili stručnog prvostupnika,
- do 18 mjeseci za poslove za koje se traži stupanj obrazovanja magistra struke ili stručnog specijalista

(2) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 75% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 14.

(1) Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

(2) Program obučavanja pripravnika donosi mentor.

(3) Mentora Odlukom imenuje ravnatelj. Mentor mora imati najmanje isti stupanj obrazovanja kao pripravnik te minimalno ono radno iskustvo potrebno za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 15.

(1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano Zakonom i drugim propisom.

(2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

(3) Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od sedam radnih dana.

Članak 16.

- (1) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.
- (2) Ako ni tada ne položi pripravnički ispit prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

III PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA**RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA****Članak 17.**

Zaposlenici se primaju na rad u ustanovu i raspoređuju na slobodna radna mjesta utvrđena sistematizacijom radnih mjesta.

Članak 18.

Zaposlenik se samo uz njegov pristanak ili na osobni zahtjev može premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova za koje ispunjava uvjete propisane sistematizacijom radnih mjesta.

Članak 19.

- (1) Zaposlenik koji je proglašen viškom u ustanovi kulture Grada Križevaca i zbog toga mu se otkáže ugovor o radu, ima pravo na otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu.
- (2) Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se djelatniku posljednjeg dana rada.

RADNO VRIJEME**Članak 20.**

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenika u ustanovama kulture Grada Križevaca uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme ustanove kulture mogu rasporediti u pet odnosno šest radnih dana, zavisno od potreba ostvarivanja svojih programa.
- (3) Pravilnikom o radu ustanova sama utvrđuje raspored dnevne i tjedne radne satnice, kao i preraspodjelu radnog vremena u okviru rada u tijeku jedne godine.

Članak 21.

Raspored radnog vremena zaposlenika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog umanjenja radne sposobnosti, njege djeteta do 3 godine ili njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između nadležnog tijela ustanove i zaposlenika koji radi skraćeno radno vrijeme.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 22.

- (1) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo svaki radni dan na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Vrijeme korištenja stanke svojom odlukom utvrđuje ravnatelj.
- (2) Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati između dva radna dana.
- (3) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.
- (4) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (5) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.
- (6) Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 3.ovog članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.
- (7) Zaposleniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 23.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) Prema dužini radnoga staža

do 5 godina	1 dan
od 5 do 10 godina	2 dana
od 11 do 15 godina	3 dana
od 16 do 20 godina	4 dana
od 21 do 25 godina	5 dana
od 26 do 30 godina	6 dana
od 30 i više godina	8 dana

b) s obzirom na složenost poslova

poslovi stupnja obrazovanja magistra struke ili stručnog specijalista	4 dana
poslovi stupnja obrazovanja sveučilišnog ili stručnog prvostupnika	3 dana
poslovi SSS	2 dana
poslovi NSS	1 dan

c) prema doprinosu radu:

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

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

– roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
– roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	po 1 dan
– roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
– invalidu	2 dana

- (2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se u trajanju od 20 radnih dana, a najdulje do 30 radnih dana.

Članak 24.

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota, nedjelja) te blagdani i neradni dani određeni zakonom.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdo ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 25.

- (1) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.
- (2) Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:
 - ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnoga rada i
 - ako mu radni odnos prestaje prije nego navrši šest mjeseci neprekidnoga rada.
- (3) Zaposlenik ima pravo godišnje koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.
- (4) Zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.
- (5) Zaposlenici koji zbog mobilizacije u hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu nakon demobilizacije ili prestanka radne obveze, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje poslodavac.

Članak 26.

Pri određivanju 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 i savjetovati se sa Sindikatом.

Članak 27.

- (1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora, kojeg donosi ravnatelj najkasnije do 30. travnja tekuće godine, poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke poslodavca.
- (3) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (6) Putnim troškovima smatraju se 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.
- (7) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

PLAĆENI DOPUSTI

Članak 28.

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

– zaključivanje braka	5 radnih dana
– rođenje djeteta	3 radna dana
– smrti supružnika, djeteta, roditelja	5 radnih dana
– smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
– za elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika	5 radnih dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
– za slučaj teška bolest djece ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
– za slučaj teže bolesti supružnika kada je potrebna pratnja	2 radna dana
– za dobrovoljne davaoce krvi za svako davanje	1 radni dan
– za polaganje stručnog ispita i pripreme za stjecanje znanstvenih zvanja ili drugog usavršavanja	7 radnih dana.

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

Članak 29.

(1) Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Ako okolnosti iz članka 28. 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.

Članak 30.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 31.

(1) Zaposleniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti zaposleniku u trajanju preko 30 dana.

Članak 32.

(1) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta zaposleniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za zaposlenika i članove obitelji osigurane po njemu odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

PLAĆA**Članak 33.**

(1) Plaća zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na plaću su:

- dodatak za uspješnost na radu,
- dodatak za poslove s posebnim uvjetima,
- dodatak na rad sa strankama
- dodatak za smjenski rad

Članak 34.

(1) Za izračun plaće primjenjuje se osnovica utvrđena Odlukom o visini osnovice za izračun plaće državnih službenika i namještenika i službenika i namještenika u javnim službama koju donosi Vlada Republike Hrvatske, a na način i prema rokovima utvrđenim tom Odlukom.

Članak 35.

(1) Za zaposlenike ustanova u kulturi iz članka 2. ovog ugovora utvrđuju se sljedeći najniži koeficijenti:

Ustanova / radno mjesto		Koeficijent
<u>GRADSKI MUZEJ</u>		
Muzejski savjetnik	(VSS)	1.45
Viši kustos	(VSS)	1.35
Kustos	(VSS)	1.25
Pomoćni radnik	(NSS)	0,62
<u>GRADSKA KNJIŽNICA „FRANJO MARKOVIĆ“</u>		
Viši knjižničar	(VSS)	1.35
Diplomirani knjižničar	(VSS)	1.25
Knjižničar	(VŠS)	1.05
Pomoćni knjižničar	(SSS)	0.90
Spremačica-dostavljačica	(NSS)	0.62

PUČKO OTVORENO UČILIŠTE

Računovođa	(SSS)	1,00
Spremačica-dostavljačica	(NSS)	0.62

Članak 36.

- (1) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.
 (2) Plaća zaposlenika u svakom slučaju ne može biti niža od iznosa minimalne plaće u Republici Hrvatskoj, prema važećem Zakonu.

Članak 37.

Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanje i sl.).

UVEĆANJE PLAĆE**Članak 38.**

- (1) Osnovna plaća zaposlenika svih ustanova uvećava se:
- | | |
|--|-----|
| – za rad noću | 40% |
| – za prekovremeni rad | 50% |
| – za rad subotom | 25% |
| – za rad nedjeljom | 35% |
| – za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat | 10% |
| – za rad u smjenama | 5% |
| – za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni | 10% |
| – dodatak za rad sa strankama | 10% |
- (2) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada zaposlenik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada) te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj slobodnih dana i vrijeme korištenja, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.
- (3) Noćnim se radom ne smatra radno vrijeme od 22,00 do 23,00 ako je potrebno za završetak generalnih pokusa i izvršavanje programa u okviru redovne djelatnosti poslodavca.
- (4) Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, te rad na Uskrs zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
- (5) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 39.

Osnovna plaća zaposlenika uvećati će se za 8 posto ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 posto ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, pod uvjetom da je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnoga mjesta na kojem je zaposlenik zaposlen.

Odluku o uvećanju plaće iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj ustanove uz prethodno pribavljeno mišljenje Upravnog vijeća i osnivača.

Članak 40.

- (1) Plaća i ostala materijalna prava zaposlenika iskazuju se u bruto iznosu.
- (2) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 41.

Kada zaposlenik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća tog radnog mjesta, sukladno rješenju ravnatelja o zamjeni.

Članak 42.

- (1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada zaposleniku će se isplatiti nagrada.
- (2) Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj ustanove Pravilnikom koji se donosi uz mišljenje sindikata u roku od 90 dana od dana potpisa Kolektivnog ugovora.

NAKNADA PLAĆE**Članak 43.**

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:
 - godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - sudjelovanja na seminarima i sličnih obveza.
- (2) Naknada plaće je u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario u tekućem mjesecu.

Članak 44.

- Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog:
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
 - zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje zaposlenika kao na primjer u slučaju nestanka pogonske energije i sl.

Članak 45.

- (1) U slučaju odsutnosti zaposlenika s posla zbog bolovanja do 42 dana zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 95% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.
- (2) Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU**Članak 46.**

- (1) Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti zaposlenika na radu.
- (2) Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje zaposlenika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje zaposlenika za rad na siguran način, brigu za potrebu organiziranja sredstava za rad.

(3) Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost zaposlenika.

(4) Poslodavac je također dužan osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 47.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obveze:

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika,
- primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima zaposlenika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti prikupljati informacije relevantne za njihov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike na rad na siguran način.

Članak 48.

(1) Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika i osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova.

(2) Zaposlenik, koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka; takav zaposlenik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

(3) Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 49.

Poslodavac se obvezuje zaposlenicima omogućiti sistematski pregled svake dvije godine, a zaposlenicima starijima od 50 godina života jednom godišnje, pod uvjetom osiguranja financijskih sredstava za tu svrhu.

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA SA SMANJENOM RADNOM SPOSOBNOSTU

Članak 50.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povreda na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim Kolektivnim ugovorom ili općim aktom, ustanova odnosno poslodavac može osigurati povoljnije uvjete rada za tog zaposlenika kao primjerice lakši posao, povoljnija norma, rad na jednostavnijim poslovima i sl., bez smanjenja plaće koju je zaposlenik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 51.

Naknada plaće koja zaposleniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili zaposleniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće koju je zaposlenik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 52.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti i općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 3 godina staža ili 3 godina života osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) uz zadržavanje koeficijenta radnog mjesta na kojem je radio prije nastupa spomenutih okolnosti.

Članak 53.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje zaposlenika 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.

Pravo iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se samo na zaposlenike koji su isto ostvarili prije zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA**Članak 54.**

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini neoporezivog iznosa naknada utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, a u iznosu koji svojom odlukom odredi Gradonačelnik Grada Križevaca za sve zaposlenike Grada i ustanova kojima je Grad osnivač.

Članak 55.

(1) Zaposleniku koji odlazi u mirovnu pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa naknada utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 56.

(1) Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u ustanovama kulture Grada Križevaca odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršениh:

- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina
- 30 godina
- 35 godina
- 40 godina

(2) Iznos za isplatu jubilarne nagrade utvrđen je visinom neoporezivog iznosa naknada utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak.

(3) Zaposleniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka prvog narednog mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Članak 57.

- (1) U povodu dana Svetog Nikole zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti u visini neoporezivog iznosa naknada utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Ako su oba roditelja zaposlenici Ustanova u kulturi, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, prema njihovom dogovoru.

Članak 58.

Za Božićne blagdane zaposlenicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade (božićnice) u visini neoporezivog iznosa naknada utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak, a u iznosu koji svojom odlukom odredi Gradonačelnik Grada Križevaca za sve zaposlenike Grada i ustanova kojima je Grad osnivač.

Članak 59.

- (1) Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:
- smrti zaposlenika,
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja.
- (2) Pomoć iz stavka 1. Ovog članka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa naknade utvrđenog prema Pravilniku o porezu na dohodak.
- (3) Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi i u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana u visini neoporezivog iznosa naknade utvrđenog prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 60.

Primjenom ovoga kolektivnog ugovora niti jednom radniku u ustanovama kulture Grada Križevaca plaća ne može biti smanjena.

Članak 61.

- (1) Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:
- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice,
 - duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevica.
- (3) Puna dnevica je iznos koji je Pravilnikom o porezu na dohodak utvrđen kao neoporeziv.
- (4) Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne uprave.
- (5) Isplatu dnevnice i putnih troškova iz prethodnih stavaka ovog članka odobrava ravnatelj ustanove.

Članak 62.

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne putne karte.
- (2) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne putne karte.
- (3) Pravo iz stavka 1. i 2. ovoga članka međusobno se isključuju.
- (4) Naknadu za troškove prijevoza iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplaćuje se unaprijed za idući mjesec.

Članak 63.

Zaposleniku prigodom uskrasnih blagdana pripada pravo na dar u naravi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 64.

Poslodavac je dužan osigurati sve zaposlenike za slučaj povrede, invalidnosti i smrti za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA**Članak 65.**

Naknada štete koju je zaposlenik na radu ili u svezi s radom uzrokovao poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sad nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti otkloniti 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 ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Članak 66.

Smanjenje štete iz razloga iz članka 66. ovog Ugovora može iznositi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

PRESTANAK UGOVORA O RADU**Članak 67.**

- (1) Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi dva tjedna, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.
- (2) Svakom zaposleniku kojem poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa zakonom.
- (3) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 15 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 68.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž u ustanovama kulture Grada Križevaca.

Članak 69.

(1) Poslodavac može redovito otkazati zaposleniku ako utvrdi da je zaposlenik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovo šikaniranje,

- zloupotrebe korištenja bolovanja.
- (2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 70.

Ustanova odnosno poslodavac obvezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja uz uzajamno uvažavanje i poštivanje te kontinuiranu suradnju.

Članak 71.

Predstavnici poslodavca i poslodavac više razine obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje te kontinuiranu suradnju.

Članak 72.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom. Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika u roku od 8 dana.

Članak 73.

- (1) Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.
- (2) O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca odmah po isteku funkcije, a najkasnije u roku od 8 dana od prestanka iste.
- (3) Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 74.

- (1) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.
- (2) Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 75.

Kada sindikalni povjerenik dio svog vremena u ustanovi odnosno kod poslodavca posvećuje sindikatu, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegov radni odnos uređuje pismenim sporazumom sindikata i ustanove odnosno poslodavca.

Članak 76.

- (1) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.
- (2) Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora Sindikata

- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 77.

- (1) Poslovodni i rukovodni organi ustanove odnosno poslodavac kao i Upravno vijeće ustanove dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.
- (2) Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njima razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa zaposlenih.
- (3) Ovlašteni predstavnik Grada Križevaca primit će na zahtjev povjerenika Sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima zaposlenih.

Članak 78.

- (1) Ravnatelj je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.
- (2) Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika 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 najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.
- (3) Ravnatelj je dužan, u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.
- (4) Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.
- (5) Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom i Zakonom.
- (6) Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.
- (7) Sindikalni predstavnik dužan je poslodavcu predstaviti se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
- (8) Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti ili službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 79.

- (1) Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.
- (2) Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.
- (3) Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove o čemu treba da obavijeste poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.
- (4) Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 2 dana godišnje.

Članak 80.

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

- prostoriju za sindikalni rad 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, po odluci sindikata.

Članak 81.

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

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

(4) Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju zaposleničkog vijeća zaključuje s ravnateljem ustanove, odnosno poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i zaposleničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

Članak 82.

Kad sindikat zamjenjuje zaposleničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu, kao i prava iz članka 143. stavka 1. do 3. Zakona o radu.

Članak 83.

(1) Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje zaposleničko vijeće ima pravo uz prethodnu suglasnost zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

(2) O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka sindikat i poslodavac će se sporazumjeti.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK**Članak 84.**

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.

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA**Članak 85.**

(1) Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirenja.

(2) Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Križevci, jednoga Sindikat, a trećeg sporazumno obje strane.

(3) Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje pročelnik upravnog tijela Grada nadležnog za područje kulture.

ROKOVI I MIRENJE

Članak 86.

- (1) Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.
- (2) Ako se strane ne dogovore o izbor trećeg člana imenovat će ga pročelnik županijskog ureda za kulturu.
- (3) Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

Članak 87.

- (1) Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti u roku 3 radna dana nakon primitka prijedloga.
- (2) Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga je prihvatila.
- (3) Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

ARBITRAŽA

Članak 88.

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

OBVEZNA ARBITRAŽA

Članak 89.

- (1) Ako u nekoj djelatnosti zakonom štrajk bude ograničen, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.
- (2) Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovog članka posebno će se ugovoriti.

TROŠKOVI

Članak 90.

Troškove mirenja snose obje strane.

POSREDOVANJE

Članak 91.

Ugovorene strane u svakom slučaju mogu dogovarati da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 92.

- (1) Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.
- (2) Zabrana štrajka iz stavka 1. Ovoga članka ne isključuju pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.
- (3) Ugovorene se strane za vrijeme primjene ovog ugovora obvezuju na socijalni mir.
- (4) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj djelatnosti.

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 93.

- (1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.
- (2) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.
- (3) Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu ovim Ugovorom regulirana, primijenit će se Pravilnik o štrajku sindikata

ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

Članak 94.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 95.

- (1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 10 dana prije početka štrajka.
- (2) 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.
- (3) Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 96.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.
- (2) U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovani osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
- (3) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 97.

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

(2) Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućen.

POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

Članak 98.

Na prijedlog ravnatelja Sindikat i ravnatelj sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 99.

(1) 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.

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

Članak 100.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

TUMAČENJE UGOVORA

OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 101.

(1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora, koja broji 6 članova od kojih svaka strana imenuje po 3 predstavnika.

(2) Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane u kršenju Ugovora,
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Članak 102.

(1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

(2) Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

(3) Sjedište komisije je u Gradu Križevcima.

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 103.

- (1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.
- (2) Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

IZMJENA I DOPUNA UGOVORA

Članak 104.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.
- (2) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog ugovora podnosi pregovarački odbor.
- (3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 105.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Grada Križevaca i ovlašteni predstavnik Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi.

Članak 106.

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Članak 107.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme rada i mirovnih komisija i arbitraža strane potpisnice snose svaka u jednoj polovini.

PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 108.

- (1) Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.
- (2) Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

KLASA: 612-01/17-01/

URBROJ: 2137/02-03/04-17-1

Križevci, 8. veljače 2019.

GRAD KRIŽEVCI
GRADONAČELNIK
Mario Rajn



HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI
GLAVNI TAJNIK
Domagoj Rebić

