

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U KNJIŽNICI "NIKOLA ZRINSKI"
ČAKOVEC

Čakovec, 17. veljače 2023. g.

Grad Čakovec, OIB 44427688822, Kralja Tomislava 15, Čakovec, kojeg zastupa gradonačelnica gđa Ljcrka Cividini, (u daljnjem tekstu: Osnivač)

i

Nezavisni sindikat knjižničara Hrvatske, OIB 27669645014: Šubićeva ulica 20, Zagreb, za podružnicu Knjižnica "Nikola Zrinski" Čakovec, Trg Republike 4, Čakovec, kojeg zastupa predsjednica gđa Danijela Petaros Globan, (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su, u Čakovcu, dana 17. veljače 2023. godine sljedeći:

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENE U KNJIŽNICI "NIKOLA ZRINSKI" ČAKOVEC

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim "Kolektivnim ugovorom za radnike u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec", (u daljnjem tekstu: Ugovor), uređuju se prava i obveze stranaka ugovora, te prava i obveze iz rada i na temelju rada radnika u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojoj je osnivač Grad Čakovec.

Ovaj Ugovor se primjenjuje neposredno na sve radnike Poslodavca.

Osnivač se obvezuje savjetovati se sa Sindikatom prije donošenja odluka koje su važne za položaj radnika Poslodavca na koje se primjenjuje ovaj Ugovor te se obvezuje mišljenje Sindikata uzeti u obzir pri donošenju odluke te ga, zajedno sa svojim mišljenjem, iznijeti upravnom vijeću Poslodavca, prije donošenja odluke važne za položaj radnika Poslodavca.

Članak 2.

Pod pojmom "Poslodavac" u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Knjižnica "Nikola Zrinski" Čakovec.

Pod pojmom "radnik" u smislu ovoga ugovora podrazumijevaju se osobe koje su u radnom odnosu kod Poslodavca, bilo da se radi o radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 3.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je važećim zakonom o radu, drugim zakonima, drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na radnike iz članka 2. stavak 2. ovoga Ugovora, pravilnicima o radu ili drugim aktima poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu određena prava koja se uređuju ovim Ugovorom nisu uređena na način povoljniji za radnike.

II. RADNI ODNOS

ZASNIVANJE RADNOG

ODNOSA

PROBNI RAD

Članak 4.

Prigodom sklapanja ugovora o radu, osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih važećim zakonom o radu, za svako radno mjesto utvrđuju se općim aktom i posebni uvjeti.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

-  do dva mjeseca za poslove za koje se traži do III. i III. stupanj stručne spreme,
-  do tri mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
-  do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. ili VI. stupanj stručne spreme,
-  do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

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

U svrhu praćenja rada radnika na probnom radu utemeljuje se kod poslodavca poseban odbor za praćenje radnika na probnom radu koji se sastoji od tri člana, radnika Poslodavca, od kojih jednog člana imenuje Sindikat. Odbor za praćenje radnika na probnom radu svoje izvješće o rezultatima praćenja radnika na probnom radu sastavlja u pisanom obliku te izvješće mora biti obrazloženo. Članovi odbora moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme i potrebna stručna znanja i radno iskustvo koja su propisana za radno mjesto na kojem je zaposlen radnik na probnom radu.

Članak 5.

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

Ako Poslodavac radniku ne dostavi odluku o otkazu ugovora o radu iz prethodnog stavka ovog članka najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Članak 6.

Radnici zasnivaju radni odnos Poslodavcem temeljem javnog natječaja, odnosno u skladu s odredbama posebnog propisa koji uređuje područje knjižnica i knjižnične djelatnosti i srodnih područja.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

PRIPRAVNICI

Članak 7.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Pripravnikom se u smislu odredbi ovog ugovora smatra osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnici se mogu zapošljivati na radna mjesta za koja je to potrebno sukladno odredbama posebnih propisa koji uređuju područje knjižnica i knjižnične djelatnosti te na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV do VII .stupnja.

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 8.

Ako posebnim propisima koji uređuju područje knjižnične djelatnosti nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do 9 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Na pripravnikov zahtjev pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac i mentor ocijene da se vježbenik osposobio za samostalni rad.

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 9.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program stažiranja u skladu s važećim propisima koji uređuju pravno područje knjižnica i knjižnične djelatnosti.

STRUČNI ISPIT

Članak 10.

Osobe koje se zapošljavaju u knjižnici na radna mjesta za koje je potrebno stručno zvanje knjižničarske struke ili druge struke, a u trenutku zasnivanja radnog odnosa nemaju položen stručni ispit, dužne su ga položiti sukladno važećim propisima koji uređuju pravno područje knjižnica i knjižnične djelatnosti te druge struke.

Za vrijeme pripravničkog staža i do položenog stručnog ispita, pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% plaće radnoga mjesta za koje se priprema.

Ako je posebnim propisom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tom propisu.

PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU PRIPRAVNIKA

Članak 11.

Ako je pripravnik od nadležnog tijela na stručnom ispitu ocijenjen ocjenom "nije položio", ima pravo polagati taj ispit ponovo u skladu s odredbama posebnog propisa koje uređuju stručni ispit.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit niti u ponovljenom pokušaju ili pokušajima sukladno posebnim propisima koje uređuju stručni ispit, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.

Poslodavac snosi troškove polaganja stručnog ispita za samo za prvo polaganje stručnog ispita.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za pripremu za polaganje stručnog ispita u trajanju od 7 radnih dana

Na pitanja koja uređuju pripravništvo, a nisu posebno riješena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe posebnih propisa koji uređuju pitanja pripravništva te knjižnica i knjižnične djelatnosti.

Članak 12.

Radnici su obvezni, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, stručno se usavršavati i osposobljavati za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem rade.

Poslodavac će omogućiti radnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama, stručno usavršavanje uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja i osposobljavanja.

Sredstva za provedbu stručnih usavršavanja i osposobljavanja osiguravaju se financijskim planom Knjižnice za svaku poslovnu godinu.

Radnicima na stručnom usavršavanju i osposobljavanju temeljem ovog članka Ugovora, dani provedeni na stručnom usavršavanju i osposobljavanju se smatraju vremenom provedenim na radu.

RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 13.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drugačiji 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 Sindikatom sukladno odgovarajućim odredbama važećeg zakona o radu koje uređuju obvezu savjetovanja prije donošenja odluke.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 14.

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

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje Poslodavac u skladu s obavezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike u roku od sedam dana, te se o tome savjetovati sa Sindikatom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da i radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

O prisutnosti na radu radnika koji može raditi u preraspodjeli vodi se posebna evidencija.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 15.

PREKOVREMENI RAD

Prekovremeni rad je rad duži od punog odnosno nepunog radnog vremena, a zbog više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnike ne može biti duže od 50 sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne može trajati duže od 180 sati godišnje.

Ravnatelj Poslodavca je dužan uručiti radniku pisani zahtjev za prekovremeni rad kojim se utvrđuje trajanje prekovremenog rada prije početka prekovremenog rada.

Za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora.

Članak 16.

RAD U NEPUNOM RADNOM VREMENU

Ugovor o radu se može sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 17.

Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na radnikovo i sposobnost.

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

ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 18.

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

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme. Vrijeme korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka određuje Poslodavac svojom pisanom odlukom, ali, u pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće.

ODMORI IZMEĐU DVA RADNA DANA I NAJDUŽE NEPREKIDNO TRAJANJE RADA

Članak 19.

DNEVNI ODMOR

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

TJEDNI ODMOR

Članak 20

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik 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 pisanoj odluci.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekinutog rada.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 21.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na broj dana koliko je određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora važećim propisom koji uređuje pitanje rada i radnih odnosa, dodaju dani godišnjeg odmora, do najviše 30 dana, prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova :

- | | |
|-------------------------------|--------|
| ▪ zaposlenicima VSS | 4 dana |
| ▪ zaposlenicima VŠS | 3 dana |
| ▪ zaposlenicima SSS, VKV i KV | 2 dana |
| ▪ zaposlenicima NSS | 1 dan |

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|------------------------------------|--------|
| ▪ do 5 godina radnog staža | 2 dana |
| ▪ od 5 do 10 godina radnog staža | 3 dana |
| ▪ od 10 do 15 godina radnog staža | 4 dana |
| ▪ od 15 do 20 godina radnog staža | 5 dana |
| ▪ od 20 do 25 godina radnog staža | 6 dana |
| ▪ od 25 do 30 godina radnog staža | 7 dana |
| ▪ od 30 i više godina radnog staža | 8 dana |

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|--|--------|
| ▪ roditelju, posvojitelju, skrbniku ili udomitelju
za malodobno dijete | 2 dana |
| ▪ za svako daljnje malodobno dijete | 1 dan |
| ▪ roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu
djecu | 3 dana |
| ▪ samohranom roditelju ili posvojitelju | 3 dana |
| ▪ roditelju, posvojitelju, udomitelji ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju
bez obzira na ostalu djecu | 2 dana |
| ▪ osobi s invaliditetom | 3 dana |
| 4. <u>prema doprinosu na radu:</u> | |
| ▪ ako ostvaruje natprosječne rezultate rada | 2 dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se broj dana koliko je određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora važećim propisom koji uređuje pitanje rada i radnih odnosa uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1.do 4. stavka 1. ovoga članka, ali najviše do 30 dana.

Radnici s invaliditetom ostvaruju pravo na dodatne dane godišnjeg odmora kako je to uređeno stavkom 1. ovog članka, s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prelaziti 33 radna dana godišnje.

Radnici koji su roditelji, posvojitelji, udomitelji ili skrbnici djeteta s teškoćama u razvoju ostvaruju pravo na dodatne dane godišnjeg odmora kako je to uređeno stavkom 1. ovog članka, s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prelaziti 32 radna dana godišnje.

Članak 22.

Trajanje godišnjeg odmora za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 16. ovoga ugovora, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR

Članak 23.

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

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

GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOG GODIŠNJEG ODMORA

Članak 24.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekinutom trajanju ili u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Radnik ima pravo koristiti dva puta u jednoj kalendarskoj godini po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tom izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Radnici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku, zbog radne obveze, bolesti, korištenja roditeljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta odnosno dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nisu koristili godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ili su prekinuli korištenje godišnjeg odmora, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti nakon prestanka tih okolnosti, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje Poslodavac.

Radnik mora koristiti godišnji odmor ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji radnik nije mogao koristiti zbog korištenja roditeljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta odnosno dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik može koristiti slobodne dane na koje ostvaruje pravo sukladno ovom Ugovoru i drugim propisima u nastavku korištenja godišnjeg odmora ili tijekom godine u skladu s potrebama posla i u skladu s dogovorom s Poslodavcem.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 25.

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

ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

Članak 26.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji u pisanom obliku donosi Poslodavac. Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja svakom pojedinom radniku pojedinačnu odluku o korištenju godišnjeg odmora kojom se utvrđuje vrijeme trajanja ukupnog godišnjeg odmora i vrijeme njegovog korištenja sukladno odredbama ovog Ugovora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju pisane Poslodavčeve odluke.

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

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

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

PRAVO NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Članak 27.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog okolnosti iz čl. 24 stavak 2. ovog Ugovora ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje Poslodavac.

Članak 28.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada ako:

- u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka nije stekao pravo na godišnji odmor,
- radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka,
- radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 3. ovog članka radnik koji odlazi mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 29.

Sporazum o odricanju prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora je ništeto.

Članak 30.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu za godišnji odmor koji radnik nije iskoristio, a visina naknade se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

PLAĆENI DOPUST

Članak 31 .

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

- | | |
|--|---------------|
| ■ sklapanje braka | 5 radnih dana |
| ■ rođenje ili posvojenje djeteta | 5 radnih dana |
| ■ smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, roditelji, brat, sestra, pastorak, usvojenik, unuk) | 5 radnih dana |
| ■ smrti člana šireobitelji (djed, baka, roditelji supružnika) | 2 radna dana |
| ■ selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 radni dan |
| ■ selidbe izvan mjesta stanovanja | 2 radna dana |
| ■ kao dobrovoljni davatelj krvi | 2 radna dana |
| ■ teške bolesti užeg člana obitelji | 3 radna dana |
| ■ polaganje stručnog ispita prvi put | 7 radnih dana |
| ■ sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| ■ elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| ■ nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |
| ■ prisustvovanje sudskih ili upravnim ročištima po pozivu suda za sporove vezane uz radno mjesto te uz obiteljske sporove u kojima je radnik stranka | 1 radni dan |

Utvrđuje se da se članom uže obitelj i radnika smatraju: djeca, posvojena djeca, djeca bračnog ili izvanbračnog supružnika, supružnik, izvanbračni supružnik, roditelji, braća, sestre i unuci.

Utvrđuje se da se članom šire obitelji radnika smatraju: bake i djedovi te roditelji supružnika.

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

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni odgovarajućim zakonom ili drugim propisom.

Plaćeni dopust odobrava se automatski za slučajeve iz stavka 1. točke 1. do 4. ovog članka, a za slučajeve iz stavka 1. točke 5. do 13. ovog članka radnik će uputiti Poslodavcu pisanu molbu.

Na zahtjev Poslodavca, radnik će dostaviti odgovarajuće isprave kao dokaz da je nastupio neki od slučajeva iz stavka 1. ovog članka.

Ako neki od slučajeva iz stavka 1. točke 1. do 4. ovog članka nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust sukladno ovom članku, s time da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta, radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi neki od slučajeva iz stavka 1. ovog članka, odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Razdoblja u kojima je radnik koristio pravo na plaćeni dopust smatraju se vremenom provedenom na radu.

Članak 32.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac, a ne odnosi se na polaganje stručnog ispita, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

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

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti do sedam dana plaćenog dopusta godišnje.

Članak 33.

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

Ako okolnost iz članka 31. st.1. ovog Ugovora nastupi u vrijeme u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 34.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev te uz pisanu suglasnost upravnog vijeća Poslodavca 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 prouzročiti teškoće u obavljanju poslova poslodavca, iz sljedećih razloga:

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

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana. U slučaju izvanrednih okolnosti, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju do maksimalno 90 dana uz suglasnost upravnog vijeća.

Članak 35.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 36.

Naknade štete, u smislu odredbe odgovarajućih odredaba važećeg zakona za područje rada radu te zakona za područje obveznih odnosa, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik 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 radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, 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 radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 37.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana od dana kada je radnik uručio Poslodavcu otkaz ugovora o radu, ako se radnik i Poslodavac ne dogovore drukčije.

Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu, radniku koji je radio kod Poslodavca dulje od dvije godine, a otkaz nije skrivljen ponašanjem radnika, pripada otpremnina u skladu s važećim zakonom za područje rada za ukupni radni staž radnika proveden kod tog Poslodavca.

Ako Poslodavac otkazuje radniku ugovor o radu uslijed gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), radniku radni odnos ne može prestati prije isteka otkaznih rokova predviđenih važećim zakonom za područje rada, računajući od dana kada je radnik primio odluku Poslodavca o otkazu ugovora o radu.

Otpremnina iz stavka 2. i 3. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 30 dana nakon prestanka radnog odnosa.

STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

Članak 38.

Radnim stažom kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u istoj djelatnosti knjižničarstva bez obzira na promjenu ustanove odnosno poslodavca kod kojeg je radnik radio.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA

Članak 39.

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

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

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim odgovarajućom odredbom važećeg zakona za područje rada

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VRIJEME

U NEPREKINUTOM TRAJANJU DUŽEM OD TRI GODINE

Članak 40..

Poslodavac i radnik mogu sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine, uz pretpostavke i u trajanju kako je to propisano odredbama važećeg zakona za područje rada.

PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 41.

Plaća za obavljeni rad radniku kod Poslodavca sastoji se od:

- osnovne plaće
- dodataka na osnovnu plaću sukladno ovom Ugovoru ,
- stimulativnog dodatka ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Propisane poreze i doprinose, za račun radnika, uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u isprave o obračunu njegove plaće.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku odnosno drugoj osobi koju imenuje Sindikat koji djeluje kod Poslodavca, a u koji je pojedini radnik učlanjen, uz suglasnost radnika, omogućiti uvid u isprave o obračunu plaća te uplati doprinosa, poreza i drugih davanja sukladno važećim propisima za to područje.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 42.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

Iznimno, za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća odgovarajuće vrste zvanja umanjena 15%.

Članak 43.

Mjesečna najniža osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće je bruto osnovica Grada Čakovca.

Ugovorne strane su sporazumne da će automatski primijeniti promjenu visine osnovice za obračun plaće, ako za to budu osigurana sredstva u proračunu Grada, sukladno Odluci Gradskog vijeća Grada Čakovca.

Članak 44.

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

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijent iz članka 42. ovoga Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 45.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 5. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani obračun plaće.

Na radnikov zahtjev Poslodavac je obvezan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama (npr. kreditne obveze, obveze s osnove osiguranja, uzdržavanja, sindikalnih članarina i sl.)

Članak 46.

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

KNJIŽNIČNA DJELATNOST:

KNJIŽNIČNI POSLOVI

KOEFICIJENTI

1. KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK
2. POMOĆNIK RAVNATELJA
3. VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS)
4. DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS)
5. KNJIŽNIČAR (VŠS)
6. POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS)
7. KNJIŽNIČAR MANIPULANT (NSS)

2,19
1,91
1,86
1,63
1,52
1,30
1,07

OPĆI POSLOVI

1. TAJNIK-RAČUNOVOĐA (VŠS)
2. BLAGAJNIK - ADMINISTRATOR (SSS)
MANIPULANT
3. VOZAČ- MANIPULANT (SSS, KV)
4. DOSTAVLJAČ-ČISTAČ (NSS)
MANIPULANT

1,52
1,30
1,30
0,96

Članak 47.

Za postignuti znanstveni stupanj iz područja knjižničarstva, ako je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 40. ovoga ugovora uvećat će se kako slijedi:

- za postignuti akademski stupanj magistra znanosti koji je stečen propisima prije nego su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju 8%
- za postignuti akademski stupanj doktora znanosti 15%

DODACI NA PLAĆU

Članak 48.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u sljedećim slučajevima:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za dvokratni rad s prekidom od tri sata 10%

Ako radnik radi na blagdane, i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 50%.

Zbog posebnih uvjeta rada na terenu (bibliobusna služba) vozač bibliobusa ima dodatka 6,5%, a knjižničar 5% na plaću za dane provedene na terenu.

PREKOVREMENI RAD

Članak 49.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati radnikova rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje Poslodavac, a u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika, uz obvezu da se o tome savjetuje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

U slučaju prekovremenog rada prvenstveno se isplaćuje dodatak na plaću u novcu. Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada radnik može koristiti slobodne radne dane tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i pol sat slobodno, ako radnik tako izabere, o čemu će na prikladan način obavijestiti poslodavca. Ako radnik nije obavijestio Poslodavca da će umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada koristiti slobodne dane, mora se isplatiti dodatak na plaću u novcu.

Članak 50.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada jedanput godišnje uz suglasnost Upravnog vijeća.

Mjerila za vrednovanje rada te mjerila o visini nagrade utvrđuje ravnatelj ustanove sukladno Pravilniku o nagradi za natprosječne rezultate rada i stimulativni dio plaće uz suglasnost Upravnog vijeća.

Stimulativni dio plaće određuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.

Stimulativni dio plaće za iznadprosječne rezultate rada utvrđuje se u rasponu od 5% do 20%.

NAKNADA PLAĆE

Članak 51.

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

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

Prigodom isplate naknade plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Ako radnik nije radio zbog zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika u slučaju da radnik nije raspoređen na druge privremene poslove, ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak. Poslodavac u ovim slučajevima može rasporediti radnika na druge privremene poslove, a ako radnik pored poslova i zadaća svog radnog mjesta obavlja po pisanom nalogu nadređenog i poslove odsutnog radnika, ima pravo na plaću radnog mjesta koje obavlja, ako je to za radnika povoljnije, razmjerno opsegu i vremenu u kojem je obavljao te poslove.

Naknada plaće utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Članak 52..

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodnom mjesecu prije nego je započeo s bolovanjem, odnosno sukladno propisu koji regulira pitanje utvrđivanja osnovice temeljem koje se obračunava naknada plaće tijekom privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (dalje u tekstu: HZZO) se isplaćuje prema uvjetima HZZO-a.

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

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojem obavlja rad ili ga tijekom rada koristi, odnosno može mu pristupiti, te prostor koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad, zatim na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljeda na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA REGRES

Članak 53.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak ako su osigurana sredstvima u financijskom planu ustanove i proračunu osnivača.

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

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje i pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjerno broj mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravno na razmjerni dio godišnjeg odmora.

OTPREMNINA

Članak 54.

Radniku koji odlazi u mirovinu, pripada pravo na otpremninu u visini od 3 najniže bruto osnovne mjesečne plaće utvrđene ovim Ugovorom.

Članak 55.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, prema svakoj osnovi, u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja zaposlenika prema odgovarajućem propisu o porezu na dohodak, neoporezivi dio
- nastanka teške invalidnosti na radu prema odgovarajućem propisu o porezu na dohodak, neoporezivi dio
- bolovanja dužeg od 90 dana prema odgovarajućem propisu o porezu na dohodak, neoporezivi dio
- elementarna nepogoda prema odgovarajućem propisu o porezu na dohodak, neoporezivi dio

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka, podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%

Prosječna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječno neto plaća pojedinog radnika isplaćena u prethodna 3 mjeseca koja su prethodila mjesecu u kojem je nastupio neki od slučajeva iz prethodnog stavka ovog članka.

Ako su oba roditelja zaposlena kod istog Poslodavca, pravo na isplatu pomoći za slučaj smrti djeteta ima samo roditelj preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini neoporezivog dijela prema odgovarajućem propisu o porezu na dohodak.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 56.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje (u hotelu do 3 zvjezdice).

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u trajanju:

- od 8 do 12 sati, isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati, isplaćuje se puna dnevnic.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za radnike u tijelima državne uprave.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema cjeniku županijskog javnog prijevoznika

Iznimno od stavka 1. ovog članka, naknada troškova prijevoza neće se isplatiti za dana godišnjeg odmora, rodiljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta privremene spriječenosti za rad i druge dana kada radnik nije obvezan dolaziti na posao, osim u dane službenog izostanka.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 58.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa sukladno odgovarajućem propisu o porezu na dohodak.

OSIGURANJE

Članak 59.

Radnici mogu biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 60.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod poslodavca za navršениh:

■ 5 godina	0,50 osnovice plaće
■ 10 godina	0,75 osnovice plaće
■ 15 godina	1,00 osnovice plaće
■ 20 godina	1,50 osnovice plaće
■ 25 godina	2,00 osnovice plaće
■ 30 godina	2,50 osnovice plaće
■ 35 godina	3,00 osnovice plaće
■ 40 godina	3,50 osnovice plaće
■ 45 godina	4,00 osnovice plaće

Radom kod Poslodavca smatra se neprekidni rad u istoj djelatnosti knjižničarstva bez obzira na promjenu ustanove.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

DAR ZA DJECU

Članak 61.

U povodu dana blagdana svetog Nikole, radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje do 31. prosinca tekuće godine navršši 15 godina starosti, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak ako su sredstva osigurana sredstvima u financijskom planu ustanove i proračunu osnivača.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka.

NAKNADA ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

Članak 62.

Za božićne blagdane radnicima se mogu isplatiti naknade u iznosu do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak ako su osigurana sredstvima u financijskom planu ustanove i proračunu osnivača.

DAR U NARAVI

Članak 63.

Radnicima se, jednom godišnje može dati dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se, prema Pravilniku o porezu na dohodak ne plaća porez, ako su osigurana sredstvima u financijskom planu ustanove i proračunu osnivača.

NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 64.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

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

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

Članak 65.

Primjena članaka 56. do 64. ovog Ugovora odnosi se na ustanovu koja sredstva za materijalna prava zaposlenika ostvaruje u Proračunu Grada Čakovca.

Ako sredstva za materijalna prava svih zaposlenih ustanova ne ostvaruje na način iz stavka 1. ovoga članka, prava iz članka 62. do 64. ovoga ugovora ostvarivat će se jedino ako je nagrada osigurana sredstvima u financijskom planu ustanove i proračunu osnivača.

DODATAK ZA TROŠKOVE PREHRANE

Članak 66.

Radnik ima pravo na stalni dodatak za troškove prehrane u neto iznosu kao neoporezivi primitak sukladno Pravilniku o porezu na dohodak koji je na snazi u vrijeme sklapanja ovog Ugovora.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i radnik kada radi skraćeno radno vrijeme, ako skraćeno radno vrijeme traje četiri ili više sati dnevno. Umanjuje se razmjerno vremenu spriječenosti za rad zbog bolovanja, korištenja plaćenog dopusta i godišnjeg odmora više od sedam radnih dana.

Ako se odgovarajući propisi koji uređuju porez na dohodak u odnosu na neoporezivi iznos novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika izmjeni tijekom važenja ovog Ugovora, radnik ima pravo na stalni dodatak za troškove prehranu u visini neoporezivog primitka s osnove paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika sukladno izmjenama tog propisa.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 67.

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

Članak 68.

Kada se tijekom radnikovog radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili godina života, osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 69.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere te mjere temeljem drugih odgovarajućih propisa za zaštitu života te sigurnosti i zdravlja radnika a, 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 70.

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

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteeće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili

opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora 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 71.

Poslodavac može ako su za to osigurana sredstva omogućiti zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu.

Članak 72.

Poslodavac smije osobne podatke o zaposlenicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odgovarajućim zakonom ili drugim propisom 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 odgovarajućim aktom Poslodavca.

Članak 73.

Radnik ima pravo na zaštitu svoje osobe i dostojanstva za vrijeme obavljanja poslova svog radnog mjesta te u vezi s obavljanjem tih poslova.

Osoba i dostojanstvo radnika se štiti od zlostavljanja, kako je ono definirano ovim Ugovorom, koje može počinuti Poslodavac, radniku nadređene osobe, osobe koje su radniku podređene, osobe koje su iste razine radnog mjesta kao i radnik, osobe koje koriste usluge poslodavca te druge osobe s kojima radnik ostvaruje kontakte tijekom obavljanja poslova svog radnog mjesta i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

Poslodavac će promicati tolerantne i primjerene odnose svih osoba iz prethodnog stavka ovog članka uz puno uvažavanje dostojanstva svih tih osoba te će poslodavac sve potrebne i primjerene mjere, i preventivne i one usmjerene na sankcioniranje počinjenog uznemiravanja te naknade štete koja je radniku nastala uslijed zlostavljanja (primjerice, ali ne isključivo podizanje svijesti i odgovarajuća obuka, najmanje jednom u dvije godine, osoba na rukovodećim radnim mjestima, informiranje radnika o tematici zaštite dostojanstva, naglašavanje važnosti korektnog ophođenja osobito nadređenih osoba, radionice i edukacije o zaštiti dostojanstva te pravima radnika povezanih sa zaštitom dostojanstva, donošenje protokola pri postupanju u slučajevima povrede dostojanstva, preciziranje posljedica i sankcija za počinitelja uznemiravanja i sl.) za utvrđivanje, prepoznavanje, sprječavanje i sankcioniranje svih neželjenih ponašanja i postupaka koji predstavljaju zlostavljanje u smislu ovog Ugovora.

Članak 74.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih 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 75.

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 te drugim vrstama štete koje mu mogu nastati kao posljedica kršenja radnikova dostojanstva. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera i naknadu nastale štete.

Članak 76.

Za izraz “uznemiravanje i zlostavljanje ” i spolno uznemiravanje” iz čl. 77. ovog Ugovora , za potrebe tumačenja ovog Ugovora koristi se zajednički izraz “zlostavljanje”.

Članak 77.

Zabranjeno je uznemiravanje i zlostavljanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje i zlostavljanje je svako neželjeno ponašanje i svaki postupak, uslijed bilo kojeg uzroka, povoda, razloga ili kriterija, (primjerice, ali ne isključivo vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje, klevetanje, ogovaranje, širenje glasina o drugima, prijetnje, psovke, omalovažavanje, uskraćivanje radnih zadataka ili informacija potrebnih za rad ili davanje lažnih informacija, davanje radnih zadataka koji nisu zadaci radnog mjesta niti su u vezi s tim zadacima, dodjeljivanje besmislenih, nerješivih ili omalovažavajućih radnih zadataka, obraćanje povišenim tonovima i vikanje, nejednaki tretman radnika, uskraćivanje i umanjivanje prava, izoliranje, ismijavanje i sl.) počinjen od strane osoba iz st. 5. ovog Kolektivnog ugovora čiji je cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe te koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili naruši duševno i tjelesno zdravlje osobe ili povrijedi njegova prava.

Uznemiravanjem i zlostavljanjem iz prethodnog stavka ovog članka se smatra, osim ponašanja iz prethodnog stavka ovog članka, i diskriminacija na radu i pri zapošljavanju na temelju spola, etničke pripadnosti, rase ili boje kože, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog statusa, članstva u sindikatu, obrazovanja , društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta te izražavanja ili spolne orijentacije.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi (npr. neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi, nedolični prijedlozi spolne i druge naravi) koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 78.

Radnik je dužan, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne zlostavlja druge radnike te treće osobe, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba.

Članak 79.

Nadležna osoba Poslodavca će svojom pisanom odlukom imenovati osobu ili osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezanih uz zaštitu dostojanstva te za zaštitu od zlostavljanja te će objaviti, na primjeren i jasno dostupan način koji omogućava punu obaviještenost radnika o toj osobi, njezino ime i prezime te kontakt podatke (mjesto rada s valjanom adresom, e-adresa, broj telefona ili mobitela i sl.) i način na koji joj se radnici mogu obratiti s pritužbom.

Odgovorna osoba poslodavca odgovara za ispunjenje obveze Poslodavca iz prethodnog stavka ovog članka te je dužna osobi iz prethodnog stavka ovog članka osigurati primjerene uvjete za rad koji će osigurati privatnost i sigurnost podnositelja pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva te za zaštitu od zlostavljanja.

Osoba ili osobe ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezanih uz zaštitu dostojanstva

te za zaštitu od zlostavljanja imenuje se uz prethodnu suglasnost Sindikata.

Sindikalni povjerenik Sindikata će o svakoj pritužbi s kojom se radnik obrati Sindikatu, obavijestiti osobu iz stavka 1. ovog Ugovora te će sudjelovati u postupku povodom te pritužbe ako radnik to zatraži.

Sindikalni povjerenik Sindikata bit će obaviješten o svakoj pritužbi s kojom se radnik obrati osobi iz stavka 1. ovog ugovora te će sudjelovati u postupku povodom te pritužbe, ako radnik to zatraži.

Članak 80.

Osoba iz stavka 1. prethodnog članka obvezna je učiniti sve radnje i poduzeti sve mjere u cilju ispitivanja svih okolnosti slučaja svake individualne pritužbe koju zaprimi (primjerice, ali ne isključivo razgovor s uključenim osobama, pregled i ispitivanje svih relevantnih isprava, uzimanje iskaza podnositelja pritužbe, i drugih osoba koje o sadržaju pritužbe imaju saznanja, pregled relevantnog audio i video materijala, uzimanje u obzir subjektivnog doživljaja uznemiravanja podnositelja pritužbe sukladno individualnim karakteristikama i sl.) te rješavanja uznemiravanja povodom svake individualne pritužbe koju zaprimi (primjerice, ali ne isključivo, zahtijevanje isprike, obraćanje odgovornoj osobi poslodavca, obraćanje određenim odgovarajućim tijelima poslodavca kao što su upravna vijeća i sl., obraćanje i suradnja sa sindikatom koji ima članove kod poslodavca, predlaganje promjene mjesta rada, predlaganje uručivanja pisanih opomena, predlaganje otkazivanja ugovora o radu i sl.).

Osoba iz stavka 1. prethodnog članka dužna je u roku od 8 dana od dana zaprimanja pritužbe, koja može biti dana pisano i usmeno, istu ispitati te utvrditi postojanje ili nepostojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te u slučaju da utvrdi da ono postoji poduzeti sve primjerene mjere radi prestanka i sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

U slučaju da poslodavac ne provede mjere koje je predložila ovlaštena osoba u cilju prestanka ili sprječavanja nastavka zlostavljanja ili ako su te mjere očito neprimjerene za ostvarenje tog cilja, radnik ima pravo prekinuti rad dok se ne osigura zaštita njegova dostojanstva pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, a ima i posebno pravo na naknadu nastale štete, koje pravo ne ovisi o podnošenju pritužbe sukladno odredbama ovog članka.

Ako neko pitanje za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od zlostavljanja nije riješeno ovim Ugovorom, primjenjuju se odredbe zakona za područje rada te opća pravila obveznog prava.

Članak 81.

U slučaju da je odgovorna osoba (primjerice ravnatelj) poslodavca osoba za koju se utvrdi da je počinila uznemiravanje ili spolno uznemiravanje) ili ako odgovorna osoba ne provede predložene mjere radi prestanka i sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili provede očito neprimjerene mjere, osoba ovlaštena za rješavanje pritužbi vezanih uz dostojanstvo radnika i za zaštitu od zlostavljanja, je obvezna o tome obavijestiti upravno vijeće odnosno odgovarajuće tijelo Poslodavca koje je dužno poduzeti mjere za zaštitu dostojanstva radnika te zaštitu od zlostavljanja primjerene okolnostima konkretnog individualnog slučaja, a po potrebi i pokrenuti postupak razrješenja odgovorne osobe poslodavca.

III.

DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

OBAVIJEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA

Članak 82.

Sindikat je dužan Poslodavca obavijesti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA

Članak 83.

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 svezi s ostvarivanjem i zaštitom radnikovih prava.

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

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

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, važećim zakonom za područje rada i drugim kolektivnim ugovorom.

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

Sindikalni predstavnik dužan se Poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

Članak 84.

Sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji je usklađen s organizacijom rada Poslodavca.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tom da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Jednom u 6 mjeseci svi članovi Sindikata imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena, o čemu treba da obavijeste Poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje Poslodavca.

UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

Članak 85.

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

- odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka
- pravo na korištenje telefona, računala, mobitela, besplatnog WIFI, digitalnih tehnologija i drugih vrsta tehnoloških sredstava i platformi kao 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 radnika,
- 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.

Ako sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti ne može obavljati na svojem mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

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

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 86.

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 ostale radnike.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz važećeg zakona o radu i ovoga Ugovora određuje se: prema broju članova sindikata - u slučaju kada je kod Poslodavca izabrano radničko vijeće, prema ukupnom broju radnika kod Poslodavca - u slučaju kada radničko vijeće nije izabrano.

Suglasnost za otkaz i 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 RADNIČKIH VIJEĆA SINDIKATOM

Članak 87.

S obzirom na malobrojnost članova Sindikalne podružnice Knjižnice, ne bira se radničko vijeće već ovlaštenja i prava istog preuzima sindikalni povjerenik izabran od članova sindikata Knjižnice.

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

Sindikalni povjerenik Knjižnice, ima pravo na plaću i naknade plaće u skladu s odredbama ovog

Kolektivnog ugovora ovisno o vrsti poslova koje obavlja kada nije imenovan povjerenikom.

STRUČNO SAVJETOVANJE

Članak 88.

Sindikalni povjerenik, 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.

POVRATAK NA RAD

Članak 89.

Čelnik Sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnoga odnosa kod Poslodavca, a koju obavlja profesionalno, nakon prestanka te funkcije ima se pravo vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovoga članka treba obavijestiti Poslodavca u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja dužnosti.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 90.

Članovi Sindikata, odnosno sindikalni povjerenik, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, isključivo u ime Sindikata.

IV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

MIRENJE

Članak 91.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između stranaka ovog Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja sukladno važećim propisima za to pravno područje.

Članak 92.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a trećeg člana, predsjednika, biraju obje strane sporazumno.

Ako se o trećem članu obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje predsjednik stvarno nadležnog suda u Varaždinu ili osoba koju on ovlasti.

ROKOVI MIRENJA

Članak 93.

Ugovorne strane su dužne u roku od 24 sata od dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja predložiti svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećega člana.

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od predsjednika stvarno nadležnog suda u Varaždinu ili osobe koju on ovlasti zatražit će se da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

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

PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

Članak 94.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća o čemu se moraju izjasniti prvog 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 95.

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

POSREDOVANJE

Članak 96.

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

V. ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 97.

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikat 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 ili za slučaj kršenja prava radnika utvrđenih ovim Ugovorom.

Sindikat imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu prema odredbama ovoga Ugovora.

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 98.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom Republike Hrvatske 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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 99.

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

Članak 100.

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 i podatke o štrajkačkom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 101.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.

Mora se osnovati štrajkački odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkačkog odbora. Članovi štrajkačkog odbora ne rade za vrijeme štrajka.

OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAČKOG ODBORA

Članak 102.

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

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

Štrajkački 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 103.

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

Članak 104.

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 radnika 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 radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

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

Članak 105.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga Poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 92. ovog Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 106.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 103. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

Članak 107.

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

Članak 108.

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

VI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 109.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga ugovora ugovorne strane imenuju Odbor za tumačenje i praćenje Kolektivnog ugovora (dalje u tekstu: Odbor), u roku od 30 dana od dana sklapanja

ovog Ugovora.

Odbor ima šest članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana.

Članovi Odbora između sebe biraju predsjednika većinom glasova svih članova Odbora.

Odbor donosi sve odluke većinom glasova svih članova Odbora, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Odbora.

Ugovorne strane mogu Odboru upućivati zahtjeve za tumačenje ovog Ugovora. Na zahtjev jedne od ugovornih strana, Odbor je dužan dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Tumačenja Odbora obvezna su za ugovorne strane i imaju snagu i učinke ovog Ugovora.

Tumačenja Odbora dostavljaju se podnositelju i strankama ovog Ugovora.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

VREMENSKO VAŽENJE

Članak 110.

Ovaj se ugovor sklapa na određeno vrijeme od 3 (slovima: tri) godine od 17. veljače 2023. godine do 17. veljače 2026. godine.

PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

Članak 111.

Ugovorne strane obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

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

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 112.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog 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 113.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

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

Članak 114.

Pregovore o obnovi ovog ugovora ugovorne strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 115.

Svaka strana snosi svoje troškove koji nastanu u vezi s primjenom ovog Ugovora.

Ugovor se sklapa u 6 (slovima: šest) istovjetnih primjeraka od kojih Grad Čakovec zadržava 4 (slovima: četiri) dok sindikat zadržava 2 (slovima: dva) primjeraka.

Članak 116.

Poslodavac je dužan svoje akte uskladiti s odredbama ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana njegova stupanja na snagu.

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

Članak 117.

Ovaj Ugovor stupa na snagu dana 17. veljače 2023. godine.

Klasa: 152-03/22-01/1
Urbroj: 2109-2-01-01-23-05

GRAD ČAKOVEC
GRADONAČELNICA
LJERKA CIVIDINI



ZA NEZAVISNI SINDIKAT
KNJIŽNIČARA HRVATSKE
PREDSJEDNICA
DANIJELA PETAROS SLOBAN



ZA NEZAVISNI SINDIKAT KNJIŽNIČARA HRVATSKE, PODRUŽNICA KNJIŽNICA „NIKOLA
ZRINSKI” ČAKOVEC
POVJERENICA/PREDSTAVNICA
SANDRA MIKAC-CIGLAR

Sandra Mikac-Ciglar



