



REPUBLIKA HRVATSKA
MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

KLASA: 006-04/13-08/178

URBROJ: 524-03-01-03/3-13-2

Zagreb, 22. svibnja 2013.

**Sindikata obrazovanja, medija
i kulture Hrvatske**
Trg kralja P. Krešimira IV. br. 2
10000 Zagreb

PREDMET: Upis u evidenciju reprezentativnih sindikata za Grad Novi Marof
- obavijest, dostavlja se

Poštovani,

U skladu s odredbom članka 6. stavka 3. Pravilnika o načinu dostave obavijesti za upis u evidenciju reprezentativnih sindikata (»Narodne novine« broj 93/12), obavještavamo da je upis u evidenciju reprezentativnih sindikata na razini poslodavca Grad Novi Marof za Gradsku knjižnicu i čitaonicu Novi Marof izvršen pod evidencijskim brojem **147/13 J.**

S poštovanjem,



**K O L E K T I V N I
U G O V O R**

**ZA ZAPOSLENE U
GRADSKOJ KNJIŽNICI I ČITAONICI
NOVI MAROF**

30. travnja 2013.

Temeljem članka 7. stavka 5. Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN br. 82/12. i 88/12.) **Grad Novi Marof, kao osnivač Ustanove, zastupan po gradonačelniku Darku Hreniću i Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske, zastupan po predsjednici Božici Žilić,** sklopili su dana 30. travnja 2013. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u GRADSKOJ KNJIŽNICI I ČITAONICI NOVI MAROF

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada zaposlenih u Gradskoj knjižnici i čitaonici Novi Marof.

Članak 2.

Pod pojmom «poslodavac» u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se ustanova Gradska knjižnica i čitaonica kojoj je osnivač Grad Novi Marof.

Pod pojmom «sindikat» u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmom radnik, podrazumijevaju se radnici na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i zaposleni koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pravilnikom o radu, ili Zakonom, za radnika nešto povoljnije riješeno.

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja,
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- mirnog rješavanja sporova.

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

Potpisom ovog Ugovora ne može biti umanjeno ni jedno do sada stečeno pravo radnika.

Potpisnici se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredaba ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kada se poslodavac i radnik suglase o bitnim uglavcima ugovora.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

Radnik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, a osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 8.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Radnicima koji se na rad primaju na neodređeno vrijeme može se odrediti probni rad do tri mjeseca.

Članak 9.

Provjera stručnih sposobnosti i znanja radnika u vrijeme trajanja probnog rada sastoji se u ocjenjivanju sposobnosti za izvršavanje zadaća i poslova glede načina rada i usvojenog znanja.

Ocjenu rada radnika za vrijeme probnog rada utvrđuje neposredno ravnatelj.

Ako ravnatelj ocijeni da radnik ne probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, ravnatelj Knjižnice donijet će odluku o prestanku službe, odnosno rada otpustom radnika i donijeti rješenje o prestanku službe, odnosno rada prvi dana nakon isteka probnog rada.

Članak 10.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada Gradske knjižnice.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu s posebnim Zakonom, Statutom i Pravilnikom o radu.

Izbor se provodi na temelju oglasa, putem Zavoda za zapošljavanje, odnosno na temelju javnog natječaja, ako je to propisano posebnim Zakonom.

U oglasu, odnosno javnom natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrsta radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebni uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi poslodavac.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj. Kandidate koji nisu izabrani poslodavac pismeno izvješćuje i vraća im dostavljenu dokumentaciju u roku od osam dana od dana izbora.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o :

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava
4. danu otpočinjanja rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno radno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna
10. upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom i drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Članak 13.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu, radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta, utvrđeni su Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Knjižnice, u skladu sa zakonom i drugim propisima, te Kolektivnim ugovorom.

Probni rad

Članak 14.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Odluku o probnom radu donosi poslodavac.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on ne može trajati više od tri mjeseca.

Članak 15.

Probni rad radnika prati -odgovorna osoba poslodavca.

Osoba iz st. 1. ovog članka najkasnije zadnjeg dana probnog rada radniku izdaje pismenu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada s obrazloženjem.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se otkazuje uz otkazni rok od sedam dana.

III. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 16.

Bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, ne može se otkazati ugovor o radu:

- radniku s najmanje 5 godina pred starosnu mirovinu
- trudnici, odnosno majci koja doji dijete
- samohranom roditelju malodobnog djeteta
- roditelju s troje ili više djece do petnaest godina starosti odnosno djece na redovnom školovanju

- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju
- profesionalno oboljeloj ili invalidnoj osobi.

Članak 17.

Svi radnici kojima je ugovor o radu prestao zbog tehničkih, organizacijskih ili gospodarskih razloga imaju prednost pri zapošljavanju kod poslodavca.

Članak 18.

Svakom radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina ako se ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, u visini polovice prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina iz prethodnog stavka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Kada otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, a kada otkazuje poslodavac otkazni rok se utvrđuje sukladno Zakonu o radu.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 19.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati uz rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio. Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s Pravilnikom o radu.

Članak 20.

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

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

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik, osim plaćenog dopusta iz stavka 2. ovog članka ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 21.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika koji se osposobljava za samostalni rad kod poslodavca.

Pripravnički staž je obvezan za stručne radnike kod poslodavca i traje godinu dana.

Članak 22.

Ugovor o radu sa radnikom - pripravnikom zaključuje se na neodređeno vrijeme uz uvjet polaganja stručnog ispita.

Osobe koje se zapošljavaju na radnim mjestima utvrđenim čl. 39. st. 1. toč. 1. do toč. 3. ovog Ugovora, dužne su položiti stručni ispit u roku utvrđenom Pravilnikom o uvjetima i načinu stjecanja stručnih zvanja u knjižničarskoj struci.

Ako radnik iz stavaka 2. ovog članka ne položi stručni ispit, prestaje mu radni odnos, a ugovor o radu se otkazuje.

V. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 23.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest dana.

Članak 24.

Raspored radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje poslodavac nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Plan godišnjeg fonda sati izrađuje se u skladu s tjednim fondom sati utvrđenim ovim Ugovorom.

Svako odstupanje od utvrđenog radnog vremena, a koje nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad koji može iznositi najviše osam sati tjedno.

Poslodavac mora izvijestiti radnike o radu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (odsutnosti radnika zbog bolesti).

Odmori i dopusti

Članak 25.

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

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane.

Članak 26.

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 redovan rad, prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

Članak 27.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, isplatiti će se naknada plaće za taj dan uvećana za naknadu za rad na dan tjednog odmora, kao i uvećanje plaće za prekovremeni rad.

Godišnji odmor

Članak 28.

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

Dodatni broj dana godišnjeg odmora u odnosu na stavak 1. ovog članka radnik ostvaruje po osnovi:

a) obzirom na dužinu radnog staža

- za navršene svake tri godine radnog staža.....1 dan

b) složenosti poslova

- radna mjesta za koje je potrebna visoka stručna sprema.....5 dana,
- radna mjesta za koje je potrebna viša stručna sprema.....4 dana,
- radna mjesta za koje je potrebna srednja stručna sprema.....3 dana,
- radna mjesta za koje je potrebna niža stručna sprema.....2 dan.

c) posebnih socijalnih uvjeta

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom.....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete....1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju ... 2 dana,
- invalidu..... .1 dan,
- samohranom roditelju.....2 dana.

d) uvjeta rada

- za rad u smjenama, ili rad subotom.....2 dana.

Najduže trajanje godišnjeg odmora utvrđenog po svim kriterijima iz ovog članka je 30 radnih dana.

Članak 29.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.

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

Članak 30.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor po želji tj. potrebi dva puta po dva dana uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

Članak 31.

Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu sa potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloga.

Članak 32.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 29. ovog Ugovora za svakih navršenih mjesec dana u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja, osim osoba koje odlaze u mirovinu i kojima se utvrđuje pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 33.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku Odluku o korištenju odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

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

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

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

Putni troškovi smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratu iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor.

Drugi troškovi smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 34.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju do 10 radnih dana, uz naknadu plaće, za važne osobne potrebe i to za:

*sklapanje braka	5 dana
*sklapanje braka djeteta	3 dana
*rođenje djeteta	3 dana
*smrti supružnika /bračnog, vanbračnog/ djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja i skrbnika	5 dana
* za slučaj smrti brata ili sestra, djeda ili bake, roditelja supružnika	3 dana
* za slučaj smrti brata ili sestre supružnika	1 dan
* za slučaj selidbe	3 dana
* polaganje stručnog ispita ili stručno osposobljavanje ili usavršavanje	2 dana
* poziv sudskim organima	1 dan
* sindikalnom povjereniku za seminare	5 dana
* za svako dobrovoljno davanje krvi	2 dana

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

Neplaćeni dopust

Članak 35.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do 30 dana u toku jedne kalendarske godine radi:

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, polaganja ispita i sl.,
- njege člana obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- učešća u radu športskih, kulturno – umjetničkih priredaba,
- radi obavljanja privatnih poslova do 2 radna dana.

Odluku o neplaćenom dopustu i broju dana donosi ravnatelj.

Naknada štete

Članak 36.

Naknada štete iz članka 99. Zakona o radu, 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 otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada u ustanovi ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz st. 1. ovog članka može iznositi najmanje 20%, a radnik se može u cijelosti osloboditi od naknade štete.

VI. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Plaća

Članak 37.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uvećanje plaće sukladno članku 40. ovog Ugovora.

Članak 38.

Za odobreni broj i strukturu radnika kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Novi Marof utvrđuje se osnovica u mjesečnom bruto iznosu od 4.630.14 kuna.

Osnovica iz st. 1. ovog članka usklađivati će se sa visinom osnovice zaposlenih u Gradu Novom Marofu.

Članak 39.

Potpisnice Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

1. Diplomirani knjižničar - voditelj	1,85
1.1. Diplomirani knjižničar	1,70
2. Knjižničar- voditelj	1,60
2.1 Knjižničar	1,50
3. Pomoćni knjižničar -voditelj	1,30
3.1. Pomoćni knjižničar	1,25
4. Spremačica	0.77

Uvećanje plaće

Članak 40.

Osnovica plaće radnika uvećat će se:

- - za rad noću	40%
- - za prekovremeni rad	50%
- - za rad subotom	25%
- - za rad nedjeljom	35%
- - dvokratni rad	10%
- - za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom i rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećane za	50%

Uvećanje plaće iz st. 1. ovog članka međusobno se isključuju.

Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

Članak 41.

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

Ako narav posla to zahtjeva, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovog članka, ne može tijekom kalendarske godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Ravnatelj ustanove donosi odluku o preraspodjeli prethodno se savjetujući sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom i obvezan je svaka tri mjeseca izvijestiti radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika o ostvarivanju godišnjeg zaduženja radnika.

Isplata plaće

Članak 42.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i druge povremene obveze i podmirivati prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Naknada plaće

Članak 43.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da je radio kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koji je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe Sindikata,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 44.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% od osnovice za naknade utvrđene zakonom, a u slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u visini 100%.

Naknade plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Regres za godišnji odmor

Članak 45.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu – regres za godišnji odmor kako je to regulirano za zaposlene u Gradu Novom Marofu.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 46.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Solidarne pomoći

Članak 47.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba;
- smrti- 2 proračunske osnovice;
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice.

Članak 48.

1. Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika – u visini jedne proračunske osnovice.

2. Nastanak invalidnosti radnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj ili profesionalnoj nesposobnosti za rad.

3. Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

4. Radnik ima pravo i na pomoć u slučaju kupnje medicinskih pomagala, odnosno lijekova ukoliko se radi o pomagalima, odnosno lijekovima koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani po pravilima medicinske struke, prijeko potrebiti i nenadomjestivi, nadalje, za koje troškove barem dijelom snosi Hrvatski zavod za obvezno zdravstveno osiguranje, te ako doplata za pomagala, odnosno lijekove, tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice.

U slučaju iz 7. toč. 4. ovoga članka radnik ima pravo na pomoć jednom godišnje u visine od jedne proračunske osnovice.

Naknada za troškove prijevoza

Članak 49.

Radnik ima pravo na troškove prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka a kako je to regulirano za zaposlene u Gradu Novom Marofu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 50.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini neoporezivog iznosa utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 51.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu i visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak te stvarnih prijevoznih troškova.

Pravo na dnevnicu i naknadu troškova prijevoza za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to propisano za tijela državne vlasti.

Terenski dodatak

Članak 52.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se radniku unaprijed, najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Jubilarna nagrada

Članak 53.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod poslodavca i to za navršenih:

- 5 godina radnog staža u visini ...1... osnovice
- 10 godina radnog staža u visini ...1,25 osnovice
- 15 godina radnog staža u visini ...1,50 osnovice
- 20 godina radnog staža u visini ...1,75 osnovice

- 25 godina radnog staža	u visini ...2,00 osnovice
- 30 godina radnog staža	u visini ...2,50 osnovice
- 35 godina radnog staža	u visini ...3,00 osnovice
- 40 godina radnog staža	u visini ...4,00osnovice
- 45 godina radnog staža	u visini ...5,00osnovice

Visina osnovice za isplatu jubilarne nagrade je 1.800,00kn, s time da će Sindikat i poslodavac svake godine pregovarati o osnovici prije donošenja Gradskog proračuna, ukoliko se dogovor ne postigne osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz st. 1. ovog članka slijedeći mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je stekao pravo na isplatu.

Prigodna nagrada (božićnica, uskrsnica)

Članak 54.

Poslodavac će u povodu uskrasnih blagdana radnicima isplatiti prigodan godišnji dar u naravi kako je to regulirano u vidu prigodne godišnje nagrade i dara iz Pravilnika o porezu na dohodak.

U povodu božićnih blagdana poslodavac će radnicima isplatiti dar u novcu kako je to regulirano za zaposlene u Gradu Novom Marofu.

Poklon djeci radnika

Članak 55.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti do neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak

Kolektivno osiguranje.

Članak 56.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 57.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih tvari u radni proces,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika a poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,

- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

Članak 58.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, te o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

Članak 59.

Kod poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.

Ako radnici iz prethodnog stavka ne izaberu povjerenike radnika za zaštitu na radu, te će zadatke obavljati sindikalni povjerenici za zaštitu na radu imenovani od Sindikata.

Imenovani sindikalni povjerenici zaštite na radu su u potpunosti izjednačeni sa izabranim povjerenikom zaštite na radu sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

O povjerenicima zaštite na radu imenovanim od strane Sindikata, Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca.

Članak 60.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima prvo četiri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenim u tom vremenu.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u unapređivanju uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspeksijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na osposobljavanje na trošak poslodavca te na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su značajni za ostvarenje zaštite na radu.

IX. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Članak 61.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, utvrđenih rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

- - starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu, ili
- - profesionalnog oboljenja, ili
- - povrede na radu,

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa okolnosti.

Članak 62.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko – mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određene okolnosti.

Članak 63.

Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za mirovinu zadržava, najmanje, plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

X. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 64.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđene Ustavom RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR-a, Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 65.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati aktivnosti sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje i skladu sa Ustavom, Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 66.

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

Članak 67.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i ovim Ugovorom pripada naknada plaće kao da je radio.

Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće u smislu stavka 1. ovog članka sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata i to tako da za svakog člana Sindikata kod poslodavca ima pravo na četiri sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Članak 68.

Sindikalni povjerenik ne može zbog sindikalnih aktivnosti biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnom povjereniku kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon njenog isteka, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- utvrditi ga kao višak radnika.

Članak 69.

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

Poslodavac je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i Pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika radi primjene čl. 148. Zakona o radu.

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

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

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom ili ovim Ugovorom.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ima i druga prava utvrđena Zakonom.

Prava iz prethodnog stavka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku, uključujući i one koji nisu zaposleni kod poslodavca.

Sindikalni je predstavnik dužan predstaviti se pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

Članak 70.

Poslodavac je sindikalnom povjereniku dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove.

Članovi Sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme Ustanove, vodeći pri tome računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja Ustanove.

Svi članovi Sindikata imaju pravo, jednom u šest mjeseci, održati sindikalni skup u radno vrijeme Ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje Ustanove.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 71.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provesti će se postupak mirenja.

Mirenje provodi osoba - miritelj, koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće a koju sporazumno odrede.

Članak 72.

Ugovorene strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka od strana ne izjasni o prijedlogu miritelja u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

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

Članak 73.

Ugovorene strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže posebno će se ugovoriti ukoliko nastane spor.

Troškove mirenja snosi poslodavac.

Ugovorene se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir. Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora ili Zakona, ili korištenja drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

XII. MIRENJE U INDIVIDUALNIM SPOROVIMA

Članak 74.

Ugovorene strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenom Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima koji će donijeti poslodavac i Sindikat sporazumno.

Članak 75.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 73. ovog Ugovora obavljati će tajnik kojeg imenuje poslodavac i Sindikat sporazumno.

XIII. ŠTRAJK

Članak 76.

Za vrijeme važenja ovog ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

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

Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog Ugovora.

Članak 77.

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

Štrajkom se ne smije ugroziti pravo na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primjenjivati će se pravila Sindikata.

Članak 78.

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

Članak 79.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu sukladno članku 269. Zakona o radu.

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

Štrajk ne smije započeti prije završetka postupka mirenja.

Članak 80.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sindikata.

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

Članak 81.

Štrajkački odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja ili ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim tijelima, te obavlja druge poslove.

Štrajkački je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koji mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 82.

Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 83.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku ako to ne žele.

XIV. TRAJANJE I PRIMJENA UGOVORA

Članak 84.

Svaka ugovorena strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora.

Postupak izmjene ili dopune Ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Članak 85.

Svaka ugovorena strana može pisano otkazati Ugovor.

Otkazni rok iznosi 90 (devedeset) dana i počinje teći od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

Članak 86.

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odredbama ovog ugovora u roku od 6 mjeseci od njegovog stupanja na snagu.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno.

Članak 87.

Ugovorene strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koju svaka imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.

Članak 88.

Svaki potpisnik ovog Ugovora snosi troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Ugovora, kao i pripremanja i rada arbitraže, te Komisije za tumačenje ovog Ugovora.

Članak 89.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 90.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovorenih strana a primjenjuje se od 01. svibnja 2013. godine.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom vjesniku Varaždinske županije.

Članak 91.

Ovlaštene predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

U Novom Marofu, dana 30. travnja 2013. godine

ZA POSLODAVCA:

gradonačelnik
Mr.Sc. Darko Hrenčić, dipl.inž.



ZA SINDIKAT OBRAZOVANJA
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE:

predsjednica
Božica Žilic



KLASA: 612-04/11-01/05

URBROJ: 2986-022-02-13-7