

GRAD ČAKOVEC
I
NEZAVISNI SINDIKAT KNJIŽNIČARA
HRVATSKE
(SINDIKALNA PODRUŽNICA
KNJIŽNICE "NIKOLA ZRINSKI" ČAKOVEC)

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U KNJIŽNICI "NIKOLA ZRINSKI"
ČAKOVEC

Čakovec, 02.07. 2019.

Grad Čakovec, OIB 44427688822, Kralja Tomislava 15, Čakovec, kojeg zastupa gradonačelnik Stjepan Kovač, bacc. ing. comp (u daljnjem tekstu: osnivač)

i

Nezavisni sindikat knjižničara Hrvatske, Sindikalna podružnica Knjižnice "Nikola Zrinski" Čakovec, OIB 27669645014, Trg Republike 4, Čakovec, kojeg zastupa predsjednica Danijela Petaros Globan (u daljnjem tekstu: sindikat)

sklopili su u Čakovcu dana 02.07.2019. godine sljedeći:

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENE U KNJIŽNICI "NIKOLA ZRINSKI" ČAKOVEC

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za zaposlene u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec (u daljnjem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada zaposlenika u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec kojoj je osnivač Grad Čakovec.

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac" u smislu ovoga ugovora podrazumijeva se Knjižnica "Nikola Zrinski" Čakovec kojoj je osnivač Grad Čakovec.

Pod pojmom "sindikat" u smislu ovoga ugovora podrazumijeva se Sindikalna podružnica Knjižnice "Nikola Zrinski" Čakovec.

Pod pojmom "zaposlenik" u smislu ovoga ugovora podrazumijevaju se osobe koje su u radnom odnosu u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec, kojoj je osnivač Grad Čakovec, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i zaposlenici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu vježbenika.

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je zakonom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na zaposlenike iz članka 1. ovoga ugovora, pravilnicima o radu poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu za zaposlenike nešto riješeno povoljnije.

II. RADNI ODNOS

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

PROBNI RAD

Članak 4.

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

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 zaposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 5.

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

Ako otkaz iz st.1. ovoga članka poslodavac ne dostavi zaposleniku najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik na probnom radu zadovoljio.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

VJEŽBENICI

Članak 6.

Ugovor o radu može se zaključiti s vježbenikom koji se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

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

Vježbenici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV. do VII. stupnja.

VJEŽBENIČKI STAŽ

Članak 7.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, vježbenički 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 vježbenikov zahtjev vježbenički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac i mentor ocijene da se vježbenik osposobio za samostalni rad.

UVJETI ZA OBAVLJANJE VJEŽBENIČKOG STAŽA

Članak 8.

Vježbenik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

STRUČNI ISPIT

Članak 9.

Osobe koje se zapošljavaju u knjižnici bez položenog stručnog ispita, dužne su ga položiti sukladno zakonu.

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

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

PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU VJEŽBENIKA

Članak 10.

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

RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 11.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.

Početak i završetak 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 zaposleničkim vijećem.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 12.

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.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 13.

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

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

ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

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

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

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

ODMORI IZMEĐU DVA RADNA DANA I NAJDUŽE

NEPREKIDNO TRAJANJE RADA

Članak 15.

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

Zaposlenik 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 16.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno kojem se pribroja dnevni odmor iz članka 14. ovog ugovora.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

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

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

GODIŠNJI ODMOR

Članak 17.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora, 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 i staratelju za malodobno dijete 2 dana
- za svako daljnje malodobno dijete 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- samohranom roditelju 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

4. prema doprinosu na radu:

- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1.do 4. stavka 1. ovoga članka.

Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora za zaposlenike 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 19.

Prigodom utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te

blagdani i neradni dani.

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

GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOG GODIŠNJEG ODMORA

Članak 20.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tom izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije. Zaposlenici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti nakon demobilizacije ili nakon prestanka radne obveze, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje poslodavac.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 21.

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

ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

Članak 22.

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

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, 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 23.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, roditeljnog ili roditeljskog dopusta, vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine, uz pretpostavku da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

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

Članak 24.

Iznimno od odredbe članka 43. Zakona o radu, zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

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

Iznimno od odredbe članka 59. Zakona o radu i stavka 3 ovog članka zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 25.

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

- | | |
|---|---------------|
| • zaključivanje braka | 5 radnih dana |
| • rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| • smrti supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, posvojenog djeteta, roditelja ili posvojitelja, unuka | 5 radnih dana |
| • smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja 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 djeteta ili roditelja | 3 radna dana |
| • polaganje stručnog ispita prvi put | 7 radnih dana |
| • sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe zaposleničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| • elementarne nepogode | 5 radnih dana |

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

Članak 26.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

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

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

Članak 27.

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

Ako okolnost iz članka 25. ovoga ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 28.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 29.

Zaposleniku se može na njegov pismeni zahtjev 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 ustanove, iz slijedećih 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, zaposleniku 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. ovoga članka može odobriti u trajanju do maksimalno 90 dana uz suglasnost upravnog vijeća.

Članak 30.

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 31.

Naknade štete, u smislu odredbe članka 107. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

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

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 32.

Ako otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac ne dogovore drukčije.

Zaposleniku kojemu otkazuje poslodavac, nakon dvije godine neprekinutog rada, a otkaz nije skrivljen ponašanjem zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa zakonom.

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

STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

Članak 33.

Stażom kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u istoj djelatnosti knjižničarstva bez obzira na promjenu ustanove.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA

IZVANREDNI OTKAZ

Članak 34.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se 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 zaposlenicima ili njihovog šikaniranja,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VRIJEME U NEPREKINUTOM TRAJANJU DUŽEM OD TRI GODINE

Članak 35.

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 Zakona o radu.

PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

PLAĆA

Članak 36.

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

- osnovne plaće
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 37.

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

Iznimno, za vrijeme vježbeničkog staža vježbeniku pripada osnovna plaća odgovarajuće vrste zvanja umanjena 15%.

Članak 38.

Mjesečna najniža osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće je bruto osnovica Grada Čakovca utvrđena odlukom Gradskog vijeća 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 39.

Zaposleniku 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 43. ovoga ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 40.

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 zaposleniku uručiti pisani izračun plaće.

Na zaposlenikov zahtjev poslodavac je obvezan iz zaposlenikove plaće obustavljati i podmirivati povremene zaposlenikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 41.

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

KNJIŽNIČNA DJELATNOST:

KNJIŽNIČNI POSLOVI	KOEFICIJENTI
1. KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK	2,19
2. POMOĆNIK RAVNATELJA	1,91
3. VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS)	1,86
4. DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS)	1,63
5. KNJIŽNIČAR (VŠS)	1,52
6. POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS)	1,30
7. KNJIŽNIČAR MANIPULANT (NSS)	1,07

.OPĆI POSLOVI

1. TAJNIK-RAČUNOVOĐA (VŠS)	1,52
2. BLAGAJNIK - ADMINISTRATOR (SSS) MANIPULANT	1,30
3. VOZAČ- MANIPULANT (SSS, KV)	1,30
4. DOSTAVLJAČ-ČISTAČ (NSS) MANIPULANT.	0,96

Članak 42.

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 magistre znanosti 8%
- za doktore znanosti 15%

DODACI NA PLAĆU

Članak 43.

Osnovna plaća zaposlenika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

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

Ako zaposlenik 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 44.

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

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

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada zaposlenik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 45.

Za ostvarene radne rezultate zaposleniku se na osnovnu plaću bez stalnog dodatka može isplatiti stimulativni dodatak, u slučajevima predviđenim Pravilnikom o radu poslodavca i ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

NAKNADA PLAĆE

Članak 46.

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

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- 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 zaposleniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 47.

Ako je zaposlenik 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 prema Zakonu koji regulira pitanje utvrđivanja osnovice od koje se obračunava bolovanje.

Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje prema uvjetima HZZO-a.

Naknadu u 100% iznosu plaće pripada zaposleniku 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 48.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora do visine jedne najniže osnovne plaće iz ovoga ugovora, ukoliko su sredstva osigurana proračunom. Najniža osnovna plaća iz ovoga ugovora je umnožak osnovice i najnižeg koeficijenta.

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

Zaposlenik 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 razmjernan dio godišnjeg odmora.

OTPREMNINA

Članak 49.

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

Članak 50.

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

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

Prosječna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječno neto plaća dotičnog radnika isplaćena u prethodna 3 mjeseca prije nastupa slučaja.

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

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA

PUTOVANJA

Članak 51.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnicu 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 dnevnicu
- duže od 12 sati, isplaćuje se puna dnevnicu.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne vlasti

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 52.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje karte.

Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza zaposlenicima se osigurava kupnjom pojedinačnih mjesečnih, odnosno godišnjih karata javnog prijevoza.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 53.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini iznosa na koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak ne plaća porez.

OSIGURANJE

Članak 54.

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Ugovorne su strane sporazumne da se aneksom ovog ugovoru, mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 55.

Zaposleniku 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 |

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

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

DAR ZA DJECU

Članak 56.

U povodu dana svetog Nikole zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje do 31. prosinca tekuće godine navršši 15 godina starosti, u iznosu na koji se ne plaća porez.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se zaposleniku 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 57.

Za božićne blagdane zaposlenicima se mogu isplatiti naknade u iznosu na koji se ne plaća porez prema Pravilniku o porezu na dohodak, ukoliko su osigurana sredstva u proračunu Grada Čakovca.

DAR U NARAVI

Članak 58.

Zaposlenicima se, jednom godišnje može dati dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se, prema propisima ne plaća porez, ukoliko su osigurana sredstva u gradskom proračunu.

NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 59.

Zaposleniku 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 zaposlenik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Članak 60.

Primjena članaka 51. do 62. ovoga 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 57. do 61. ovoga ugovora ostvarivat će se ako ustanova osigura sredstva za tu namjenu.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 61.

Naknada plaće zaposleniku 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 62.

Kada se tijekom zaposlenikova 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 63.

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

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

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

Članak 64.

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

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

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

Članak 65.

Poslodavac smije osobne podatke o zaposlenicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobni podaci iz stavka 1. ovoga članka koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

Članak 66.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 67.

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

Članak 68.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovano nekim od temelja iz odredbe članka 69. i 70. ovog ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 69.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraz “uznemiravanje” i spolno uznemiravanje” koristi se zajednički izraz “uznemiravanje.

Članak 70.

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

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

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

Članak 71.

Zaposlenik je dužan, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih zaposlenika i trećih osoba.

Članak 72.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva zaposlenika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja uredi će se pravilnikom o radu poslodavca.

III. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

OBAVIJEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTVNIKA

Članak 73.

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

PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA

Članak 74.

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

Sindikalom predstavniku, odnosno povjereniku, poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za zaposlenikov 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 zaposlenika.

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, Zakonom o radu 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 tog 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 75.

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

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 ustanove.

Jednom u 6 mjeseci svi članovi sindikata ustanove 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 ustanove.

UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

Članak 76.

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

- odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, prema odluci sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i 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 pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 77.

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

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona o radu i ovoga ugovora određuje se: prema broju članova sindikata - u slučaju kada je u ustanovi izabrano zaposleničko vijeće, prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - u slučaju kada zaposleničko 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 78.

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 zaposleni u Knjižnici, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pismenom obliku određenu ovlast radničkog vijeća.

Sindikalni povjerenik Knjižnice, ima pravo na plaću i naknade plaće u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora ovisno o vrsti poslova koje obavlja kada nije imenovan povjerenikom.

STRUČNO SAVJETOVANJE

Članak 79.

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 80.

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 da obavijesti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 81.

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 82.

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

Članak 83.

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 Županijskog suda u Varaždinu ili osoba koju on ovlasti.

ROKOVI MIRENJA

Članak 84.

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 Županijskog 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 85.

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 86.

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

POSREDOVANJE

Članak 87.

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

V. ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 88.

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.

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

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 89.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom 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 90.

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

Članak 91.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri dana prije početka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 92.

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 93.

Štrajkački odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati provodi li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja 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 94.

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

Članak 95.

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

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

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj zaposlenika koji treba da rade u vrijeme štrajka.

Članak 96.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 83. ovoga ugovora.

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

Članak 97.

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

PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

Članak 98.

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

Članak 99.

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

VI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 100.

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

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

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

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

Ugovorne strane mogu Komisiji upućivati zahtjeve za tumačenje ovog Ugovora. Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane i imaju snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Tumačenja komisije dostavljaju se podnositelju i strankama ovog Kolektivnog ugovora.

VII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

VREMENSKO VAŽENJE

Članak 101.

Ovaj se ugovor sklapa na određeno vrijeme od 3 (slovima: tri) godine do 02.07.2022.

PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

Članak 102.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti, koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku sklapanja ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredaba 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 103.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga ugovora.

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

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

Članak 104.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

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

Članak 105.

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

Članak 106.

Troškove koji nastanu u vezi s primjenom ovoga ugovora ugovorne strane podmiruju solidarno.

Članak 107.

Knjižnica je dužna svoje akte uskladiti s odredbama ovoga ugovora u roku od 30 dana od dana njegova stupanja na snagu.

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

Članak 108.

Ovaj Ugovor stupa na snagu dana 02. srpnja 2019. god.

Klasa: 610-01/19-01/9

Urbroj: 2109/02-01-01-19-2

GRAD ČAKOVEC
Gradonačelnik
STJEPAN KOVAČ

ZA NEZAVISNI SINDIKAT
KNJIŽNIČARA
HRVATSKE
DANIJELA PETAROS GLOBAN