

Grad Čakovec, OIB 44427688822, Kralja Tomislava 15, Čakovec, kojeg zastupa gradonačelnik Stjepan Kovač, kao Osnivač,
Centar za kulturu Čakovec, OIB 90436584362, Trg Republike 3, Čakovec, kojeg zastupa ravnatelj Ladislav Varga kao poslodavac

i
Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, OIB 33929181750, Kneza Mislava 20, Zagreb, kojeg zastupa glavni tajnik Domagoj Rebić

sklopili su u Čakovcu dana 04.11.2019. sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE CENTRA ZA KULTURU ČAKOVEC

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom za radnike zaposlene u Centru za kulturu Čakovec (u nastavku teksta: Ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, kao i prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u Centru za kulturu Čakovec, kojem je osnivač Grad Čakovec.

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac" u smislu ovoga Ugovora podrazumijeva se Centar za kulturu Čakovec, kojem je osnivač Grad Čakovec.

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

Pod pojmom "radnik" u smislu ovoga Ugovora podrazumijevaju se osobe koje su u radnom odnosu u Centru za kulturu Čakovec, kojem je osnivač Grad Čakovec, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu vježbenika.

Članak 3.

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

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

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

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radnici se primaju na rad na temelju javnog natječaja, odnosno, oglasa ili putem službe za zapošljavanje.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom poslodavac je dužan obavijestiti osnivača i sindikalnog povjerenika.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje, radnik se može primiti na rad bez objavljivanja javnog natječaja, ali isključivo na određeno vrijeme, ne dulje od 3 mjeseca, bez mogućnosti produžetka Ugovora o radu.

Radni se odnos u Centru za kulturu zasniva Ugovorom o radu, koji se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

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

- sezonskom poslu
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- ostvarivanje određenog programa ograničenog trajanja
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa Ugovor o radu na neodređeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne dulje od 3 mjeseca
- drugim slučajevima određenim zakonom

Probni rad

Članak 7.

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.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom, koji se ugovara temeljem Ugovora o radu.

Probni rad može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži do II. 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.

Članak 8.

Za vrijeme probnog rada radnika, ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvajanja znanja.

Probni rad radnika prati, a ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana.

U stručnom timu obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik, te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnom radu.

Članak 9.

Ako stručni tim ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog poslodavcu za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

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

Ako poslodavac ne donese rješenje u gore navedenom roku, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Vježbenici

Članak 10.

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 zapošljivati na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV. do VII. stupnja.

S vježbenikom se zasniva radni odnos na određeno vrijeme potrebno za obavljanje vježbeničkog staža, s time da mu se radni odnos može produžiti na neodređeno vrijeme, ako u ustanovi postoji slobodno radno mjesto koje se može popuniti i na koje se pripravnika, nakon položenog stručnog ispita, može rasporediti bez, raspisivanja javnog natječaja.

Vježbenički staž

Članak 11.

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 12.

Vježbenik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 13.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje vježbenički staž.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručni ispit

Članak 14.

Osobe koje se zapošljavaju u Centru za kulturu bez položenog stručnog ispita, na radno mjesto za koje je odgovarajućim zakonom ili drugim propisom propisano polaganje stručnog ispita, dužne su ga položiti sukladno odgovarajućem Zakonu ili drugom propisu.

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 15.

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.

Stručno usavršavanje

Članak 16.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati za obavljanje poslova koje rade.

U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad, putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je poslodavac.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom Centra za kulturu za svaku poslovnu godinu.

Usavršavanje se može provoditi na domaćim i međunarodnim znanstvenim, obrazovnim, stručnim ili drugim institucijama.

Po završetku stručnog usavršavanja, radnik je dužan ostati u radnom odnosu s poslodavcem najmanje dvostruko vremena koliko je trajalo stručno usavršavanje na koje je upućen.

Prije početka stručnog usavršavanja, s radnikom se sklapa Ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja na koje je isti upućen.

Ako radnik po završetku stručnog usavršavanja ne ostane na radu kako je ugovoreno Ugovorom, dužan je vratiti cjelokupni iznos sredstava utrošenih za stručno usavršavanje radnika.

Radnik je dužan vratiti utrošena sredstva i ako ne završi program stručnog usavršavanja u dvostrukom vremenu trajanja stručnog usavršavanja, što uključuje i situaciju samovoljnog napuštanja programa stručnog usavršavanja.

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 17.

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 sindikatom.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 18.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje poslodavac, u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada Centra za kulturu i dužan je o tome obavijestiti radnike u roku od sedam dana, i o tome se savjetovati sa Sindikatom.

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

Preraspodjela radnog vremena obavlja se u skladu sa Zakonom o radu unutar tekuće godine na razini četiri mjeseca.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 19.

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

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

Prekovremeni rad

Članak 20.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, odnosno, izvršenja hitnih i neodgodivih poslova koji se ne mogu obaviti u redovnom radnom vremenu, kao i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe ili više sile, radnici su dužni na pismeni zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Za prekovremeni rad radnici imaju pravo na povećanu plaću sukladno Kolektivnom ugovoru.

Stanka

Članak 21.

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 radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

Dnevni odmor

Članak 22.

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 23.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno kojem se pribroja dnevni odmor iz članka 20. ovog Ugovora, sukladno odredbi čl.75. Zakona o radu.

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 odluci.

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

Godišnji odmor

Članak 24.

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 :

- | | |
|---------------------------|--------|
| • radnicima VSS | 4 dana |
| • radnicima VŠS | 3 dana |
| • radnicima SSS, VKV i KV | 2 dana |
| • radnicima 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 | 3 dana |
|---|--------|

Članak 25.

Trajanje godišnjeg odmora za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, utvrdit će se Pravilnikom o radu poslodavca.

Članak 26.

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

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 27.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, koji donosi poslodavac, vodeći računa o potrebi posla i želji radnika.

Plan godišnjeg odmora sadrži ime i prezime radnika, kriterije temeljem kojih se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do ožujka tekuće godine.

Članak 28.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju 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 3. 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 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 radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 29.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnici koji zbog mobilizacije u 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.

Članak 30.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog razloga ne ubraja se u rok iz st.1. ovog članka.

Članak 31.

Godišnji odmor, odnosno, prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, roditeljskog dopusta, vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće godine, uz pretpostavku da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 32.

Iznimno od odredbe članka 77. Zakona o radu, radnik 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 stavka toč.3.st.1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ili mu radni odnos prestaje uz isplatu otpremnine (organizacijski ili osobno uvjetovani otkazni razlozi), ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu prije 1. srpnja.

Članak 33.

Radnik u slučaju prestanka radnog odnosa zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo prije prestanka rada.

Ukoliko radnik ne iskoristi godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 34.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti poslodavca pisanim putem, najmanje 3 dana prije planiranog dana korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 35.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše do 8 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 radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| • elementarne nepogode | 5 radnih dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 2. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama. U slučaju dobrovoljnog darovanja krvi, radnik ima pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darovanje krvi, s time da ovi dani ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 2. ovog članka, a u pravilu se koriste na dan darovanja krvi i sljedeći dan.

Ako nije moguće da radnik koristi slobodan dan na dan darivanja krvi, u dogovoru s

poslodavcem, omogućit će mu se korištenje slobodnog dana u roku od 60 dana od dana stjecanja prava.

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

Radnik ima pravo i na najviše 15 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini kada se školuje ili usavršava za zanimanja od interesa za Centar za kulturu.

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

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti odgovarajuću dokumentaciju kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno, slobodnog dana.

Članak 36.

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

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

Ako okolnosti iz prethodnog članka ovog Ugovora, a vezano za smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 37.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 38.

Radniku se može na njegov pismeni zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do najviše 30 dana u kalendarskoj godini, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, iz slijedećih razloga

- sudjelovanje u radu udruga
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe
- gradnje, popravka, ili adaptacije kuće ili stana
- njega člana uže obitelji
- liječenja na osobni trošak
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama i natjecanjima

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz st.1. ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Neplaćeni dopust radniku na pismeni zahtjev odobrava poslodavac.

Članak 39.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa, ako zakonom nije drugačije određeno.

IV. NAKNADA ŠTETE

Smanjenje iznosa naknade štete

Članak 40.

Naknada štete, u smislu odredbe članka 107. stavka 1. 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 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.

U slučaju pisanog zahtjeva radnika, radniku se može odobriti i plaćanje naknade štete u obrocima, sukladno ugovoru koji će se sklopiti između radnika i poslodavca.

V. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 41.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, poslodavac može u rješenju o prestanku rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Radniku kojem otkazuje poslodavac, nakon dvije godine neprekinutog rada, a otkaz nije skriven ponašanjem radnika, pripada otpremnina u skladu s zakonom.

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

Staż kod istog poslodavca

Članak 42.

Stażem kod istog poslodavca smatra se neprekidni radni staž proveden u istoj djelatnosti u kulturi, neovisno o promjeni ustanove.

Otkaz uvjetovan ponašanjem radnika i izvanredni otkaz

Članak 43.

Poslodavac može redovito otkazati radniku 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 drugim radnicima ili njihovog šikaniranja,

- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka, poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima određenim odredbom čl.116. Zakona o radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 44.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života i sigurnosti i zdravlja radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima i u skladu s mogućnostima poslodavca.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u dodir u obavljanju svojih redovitih radnih obveza.

Članak 45.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

Članak 46.

Poslodavac je obavezan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe radnika, vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac, odnosno osoba ovlaštena za rješavanje pritužbi dužna je, najkasnije u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe u pisanom obliku, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku iz stavka 2. ovog članka ne poduzme sve mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad sve dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz st.3. i 4. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanja ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora, teret dokaza je na poslodavcu.

Članak 47.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupanja 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/ili imovine.

VII. Plaće, dodatci na plaće i druga materijalna prava radnika

Plaća

Članak 48.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća utvrđena ovim kolektivnim ugovorom, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.

Plaća se sastoji od osnovne plaće, dodatka na plaću za rad u posebnim uvjetima i stimulativnog dodatka ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

Radnik ima pravo i na druga primanja i naknade utvrđene zakonskim propisima i pravilnicima. Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuju najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Prigodom isplate plaće, poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Na radnikov zahtjev, poslodavac je obavezan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Plaća i naknada plaće u smislu odredbi Zakona o radu su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Članak 49.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećane za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

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 50.

Koeficijenti složenosti poslova i radnih zadataka utvrđeni prema standardnim mjerilima potrebnog stručnog znanja, složenosti poslova, samostalnosti u radu, stupnja suradnje s drugim radnicima i korisnicima usluga Centra i stupnja odgovornosti su

Naziv radnog mjesta	Potrebna stručna sprema	Koeficijent
1. Voditelj djelatnosti	VSS	1,85
2. Umjetnički ravnatelj	VSS	1,85
3. Voditelj glazbenih programa	VSS	1,85
4. Voditelj ŠAF-a	VSS	1,85
5. Voditelj tehničke službe	VSS	1,85
6. Organizator kulturnih djelatnosti	VŠS	1,45
7. Organizator prodaje - glumac	VŠS	1,45
8. Organizator prodaje programa	VŠS	1,45
9. Organizator propagande	VŠS	1,38

10. Šef računovodstva	VSS	1,66
11. Pomoćni knjigovođa	VŠS	1,45
12. Blagajnik - referent za financije	SSS	1,32
13. Administrativni referent	SSS	1,26
14. Kinooperater - održavanje opreme i postrojenja za grijanje	SSS	1,34
15. Kinooperater - održavanje	SSS	1,29
16. Reklamer - suradnik na sceni	SSS	1,13
17. Scenski radnik	SSS	1,11
18. Prodavač ulaznica	SSS	1,13
19. Domaćica - čistač - biljeter	NKV	0,95
20. Čistač - biljeter	NKV	0,92

Za navršenih 35 i više godina neprekidnog radnog staža, koeficijenti složenosti poslova iz stavka 1. ovoga članka uvećati će se za 4 %.

Pod pojmom neprekidnog radnog staža iz stavka 2. ovoga članka podrazumijeva se neprekidni radni staž ostvaren kod poslodavca, te drugih pravnih subjekata kojima je vlasnik i osnivač Grad Čakovec

U slučaju rada kod dva ili više poslodavaca iz stavka 3. ovoga članka, prekid između dva radna odnosa u trajanju kraćem od 8 dana, smatrati će se neprekidnim radnim stažom.

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠŠ) smatra se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno, završen dodiplomski sveučilišni studij po starim propisima.

Članak 51.

Radniku koji ima jedan stupanj nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u prethodnom članku ovog Ugovora, za poslove radnog mjesta na kojem je zaposlen, umanjen je pripadajući koeficijent za 5 posto.

Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u prethodnom članku ovog Ugovora, za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjen je pripadajući koeficijent za 10 posto.

Odredbe st.1. i st.2. ovog članka neće se primjenjivati na radnike koji imaju deset i više godina radnog staža na istom radnom mjestu.

Dodatci na plaće

Članak 52.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 posto.

Pravo na povećanje plaće po osnovi radnog staža radnik ostvaruje od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za obračun plaće, računajući od dana kada je ostvario pravo na obračun plaće.

Nagrađivanje (ocjenjivanje) i isplata nagrade

Članak 53.

Za natprosječne rezultate u radu, radniku se može isplatiti naknada u visini do 20 posto njegove mjesečne plaće.

Dodatak za uspješnost na radu, iz prethodnog stavka ne može se ostvarivati kao stalni dodatak na plaću, osim u slučaju iz odredbe čl.56.st.1. ovog Ugovora.

Dodatak za uspješnost na radu utvrđuje ravnatelj posebnom odlukom, uz savjetovanje sa sindikatom.

Dodatci na plaću

Članak 54.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za

- | | |
|--|--------|
| - rad noću | do 40% |
| - prekovremeni rad | do 50% |
| - rad subotom | do 25% |
| - za rad nedjeljom | do 35% |
| - za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj ili drugoj smjeni | do 10% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | do 10% |

Umjesto uvećane osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5, odnosno, jedan sat prekovremenog rada se računa kao jedan sat i trideset minuta redovnog rada, te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj slobodnih dana i vrijeme korištenja, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Noćnim radom se ne smatra radno vrijeme od 22,00 do 23,00 sata ako je isto potrebno za završetak i izvršenje programa u okviru redovne djelatnosti poslodavca.

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, te rad na Uskrs, radnik ima pravo na uvećanu plaću za 50%.

Dodatci na plaću međusobno se ne isključuju.

Članak 55.

U ustanovama nema tajnosti plaća.

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

Članak 56.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po pisanom nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika, ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja, ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obujmu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog i poslove odsutnog radnika za radno mjesto za koje je određen niži koeficijent za obračun plaće, ostvaruje pravo na isplatu stimulativnog dodatka na plaću iz članka 53. stavka 1. ovoga Ugovora.

Članak 57.

Primjermom odredbi ovog Kolektivnog ugovora, niti jednom radniku ne može biti smanjena pripadajuća plaća iz postojećeg Ugovora o radu.

Za radnike koji će se zateći na bolovanju tijekom mjeseca koji prethodi primjeni kolektivnog ugovora, razlika plaće iskazat će se u iznosu kao da je radnik radio.

Naknada plaće

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima

- korištenje godišnjeg odmora
- korištenje plaćenog dopusta
- državnih blagdana utvrđenih zakonom
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti i drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, kolektivnim Ugovorom ili drugim propisom

- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Naknada plaće iz spomenutih slučajeva utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Članak 59.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo koristiti bolovanje.

Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i slično), 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 koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

VIII. OSTALE NAKNADE, POTPORE I NAGRADE

Regres

Članak 60.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, u neto iznosu visine minimalne bruto plaće, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu i proračunu Centra za kulturu i Grada Čakovca.

Regres iz st.1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, kada se osiguraju sredstva za isti.

Radnik koji je naknadno stekao pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog regresa, kao i ostali radnici, i to slijedeći mjesec nakon što je ostvario pravo na korištenje godišnjeg odmora. Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 4 tjedna, ima pravo na isplatu regresa u razmjernom iznosu.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 61.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu 3 bruto osnovice za izračun plaća po ovom Ugovoru.

Pomoći

Članak 62.

U slučaju smrti radnika, djeteta ili suprug, odnosno, supruge ili roditelji umrlog imaju pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa naknada, potpora i nagrada utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu i proračunu.

Radnik ima pravo na godišnju pomoć po slijedećim osnovama:

- u slučaju smrti supruge (supruge), djeteta ili roditelja,
- kad ga teško materijalno pogodi elementarna nepogoda,
- kad doživi nastanak invalidnosti veće od 10%,

- kad je na bolovanju dužem od 3 mjeseca

Dnevnice

Članak 63.

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

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata pripada iznos jedne pune dnevnicke.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od pola dnevnicke.

Prijevoz

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog i mjesnog linijskog prijevoza.

Osiguranje

Članak 65.

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

Jubilarna nagrada

Članak 66.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu nakon određenog broja godina neprekidnog rada u Centru za kulturu, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu i proračunu Centra za kulturu i Grada Čakovca.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada, i to za navršenih

5 godina staža	u visini 0,50 osnovice plaće
10 godina staža	u visini 0,75 osnovice plaće
15 godina staža	u visini 1,00 osnovice plaće
20 godina staža	u visini 1,50 osnovice plaće
25 godina staža	u visini 2,00 osnovice plaće
30 godina staža	u visini 2,50 osnovice plaće
35 godina staža	u visini 3,00 osnovice plaće
40 godina staža	u visini 3,50 osnovice plaće

Jubilarna nagrada isplaćuje se slijedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Kod isplate jubilarne nagrade, primjenjuje se ista osnovica kao osnovica za obračun plaće.

Odluku o isplati donosi ravnatelj.

Dar djetetu

Članak 67.

Dijete radnika koji s danom 1.siječnja tekuće godine nije napunilo 15 godina života, pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole, u visini neoporezivog iznosa, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu i proračunskim Centra za kulturu i Grada Čakovca.

Odluku o isplati donosi ravnatelj.

Božićnica

Članak 68.

Radniku pripada prigodna nagrada za božićne blagdane (božićnica), najviše do neoporezivog iznosa naknada, potpora i nagrada utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu i proračunu Centra za kulturu i Grada Čakovca. Odluku o isplati donosi ravnatelj.

Ostale nagrade

Članak 69.

Radniku pripada jednom godišnje dar u naravi u visini neoporezivog iznosa naknada, potpora i nagrada, sukladno pravilniku o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu i proračunu.

Radniku pripada nagrada za rezultate rada najviše do visine neoporezivog iznosa naknada, potpora i nagrada utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu i proračunu Centra za kulturu i Grada Čakovca.

Odluku o isplati donosi ravnatelj.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 70.

Sva rješenja o ostvarivanju prava i obveza te odgovornosti iz rada i radnog odnosa radniku se obvezno dostavljaju u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo podnošenja prigovora poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.

Poslodavac je dužan o prigovoru odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Članak 71.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz prethodnog članka ovog Ugovora, poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ukoliko to radnik zahtjeva.

Članak 72.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu mirovinu, prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž, ako su za tu namjenu osigurana financijska sredstva.

Članak 73.

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prekida rada po sili zakona ili zbog teže povrede radnih obveza.

Članak 74.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno, poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

Radnik iz stavka 1. i 2. ovog članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

X. INFORMIRANJE

Članak 75.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika
- o rezultatima rada
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada

XI. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 76.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 77.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenog da postane članom sindikata. Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak poslodavca ili drugog rukovoditelja na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 78.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, Konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru, i da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelotvornosti rada, ugledu i poslovanju ustanova.

Članak 79.

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

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 80.

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, Zakonom o radu.

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.

Članak 81.

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 82.

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 83.

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 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 pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 84.

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 Zakona o radu i ovoga ugovora određuje se: prema broju članova sindikata - u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće, prema ukupnom broju radnika u ustanovi - 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 85.

Obzirom na malobrojnost članova Sindikalne podružnice Centra za kulturu, ne bira se radničko vijeće već ovlaštenja i prava istog preuzima sindikalni povjerenik izabran od članova sindikata Centra za kulturu.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti radničkog vijeća u dijelu tih ovlasti može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije radnik u Centru za kulturu, 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 Centra za kulturu, 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 86.

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 87.

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 prestanka funkcije.

Radničko vijeće i štrajk

Članak 88.

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

Savjetovanje poslodavca i sindikata

Članak 89.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika i donošenja organizacijskih promjena, ili promjena u pravilnicima kojima se uređuje status i položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke o

- rasporedu radnog vremena
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
- drugim mjerama i odlukama koje utječu na materijalni položaj radnika, a koje nisu riješene zakonom, ili drugim odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Sindikalni povjerenik, ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovog članka poslodavcu dati primjedbe.

Članak 90.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada te o zauzetim stajalištima u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti sindikat.

Poslodavac je dužan u najkraćem mogućem roku primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Socijalni mir

Članak 91.

Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovog Ugovora obvezuju se na socijalni mir.

Izuzetno, dopušten je štrajk uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih odgovarajućih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

Članak 92.

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 93.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

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

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 o trećem članu obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje predsjednik Županijskog suda u Varaždinu ili osoba koju on ovlasti u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Prihvat i učinci mirenja

Članak 94.

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

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

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.

XIII. ŠTRAJK

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.

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

Donošenje odluke o štrajku

Članak 98.

Ako prethodni postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja socijalnih interesa svojih članova.

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.

Članak 99.

Poslodavci ne smiju sprečavati 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.

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 102.

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka

Članak 103.

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 treba da rade u vrijeme štrajka.

Članak 104.

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 105.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje Pravila iz članka 103. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Prava sudionika štrajka

Članak 106.

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

XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Osnivanje i način rada Komisije

Članak 107.

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.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Vremensko vađenje

Članak 108.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od dvije godine, do dana 4. studenog 2021. Ukoliko niti jedna od stranaka ovog Kolektivnog ugovora nakon proteka roka vađenja istog ne pokrene postupak kolektivnog pregovaranja radi izmjena ovog Ugovora ili sklapanja novog Kolektivnog ugovora, smatrat će se da se vađenje ovog Kolektivnog ugovora produžuje na sljedeće dvije godine, do dana 4. studenog 2023. godine

Primjena Ugovora u dobroj vjeri

Članak 109.

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 110.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora. Inicijativa iz prethodnog stavka može se iskazati svakih šest mjeseci nakon potpisa Ugovora. Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od primitka prijedloga. U protivnom, stječu se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja. Ugovorne strane su suglasne kako će pravna pravila sadržana u ovome Ugovoru biti na pravnoj snazi i proizvoditi pravne učinke tri mjeseca nakon prestanka njegova vađenja po bilo kojoj osnovi, u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 111.

Svaka stranka je ovlaštena 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 vađenja po bilo kojoj osnovi.

Članak 112.

Troškove koji nastanu u vezi s primjenom ovog Ugovora, ugovorne strane podmiruju solidarno.

Članak 113.

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

Stupanje na snagu

Članak 114.

Ugovor stupa na snagu s danom potpisivanja istog, odnosno, 4. studenog 2019. godine, pravna pravila sadržana u njemu primjenjuju se od dana 1. listopada 2019. godine

Prestanak važenja prethodnog Kolektivnog ugovora

Članak 115.

Danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaju važiti prethodni Kolektivni ugovor sklopljen dana 28.lipnja 2010., kao i Dodatak I. Kolektivnom ugovoru za radnike Centra za kulturu Čakovec od dana 19.lipnja 2015. i Dodatak II. Kolektivnom ugovoru za radnike Centra za kulturu Čakovec od dana 25.svibnja 2018. godine.

Grad Čakovec

Centar za kulturu Čakovec

Hrvatski sindikat
djelatnika u kulturi



Stjepan Kováč,
gradonačelnik

Ladislav Varga,
ravnatelj



Domagoj Rebić
glavni tajnik



KLASA: 610-01/19-01/28
URBROJ: 2109/02-01-01-19-01