

GRAD VARAŽDIN, Varaždin, Trg kralja Tomislava 1, zastupan po gradonačelniku dr.sc. Nevenu Bosilju,

GRADSKI MUZEJ VARAŽDIN, Varaždin, Šetalište J. J. Strossmayera 3, zastupan po ravnatelju Miranu Bojaniću Morandiniju

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, Zagreb, Kneza Mislava 20, zastupan po glavnom tajniku Domagoju Rebiću,

dana 22. prosinca 2022. godine sklopili su slijedeći:

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlenike u Gradskom muzeju Varaždin

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava iz rada i temeljem rada zaposlenika u Gradskom muzeju Varaždin (u daljnjem tekstu: GMV).

Članak 2.

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je GMV kojemu je osnivač i vlasnik solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom Sindikat u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, Zagreb, Kneza Mislava 20 ili po njegovoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica u GMV.

Pod pojmom zaposlenika podrazumijevaju se zaposlenici GMV koji su temeljem ugovora o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme s punim ili nepunim ili skraćanim radnim vremenom i zaposlenici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovome Ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je propisom, nekim drugim Kolektivnim ugovorom koji se odnosi na zaposlenike iz članka 1. ovog Ugovora (Kolektivni ugovor na općoj razini ustanova i sl.), pravilnicima poslodavca ili ugovorom o radu, za zaposlenike nešto povoljnije riješeno.

Članak 4.

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

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

Ako zbog promjena okolnosti, koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku 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 prekršiti Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 5.

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

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Poslodavac je dužan prije donošenja odluke o potrebi zapošljavanja zaposlenika zatražiti prethodnu suglasnost gradonačelnika.

Članak 7.

Zaposlenici se primaju na rad na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno zakonu.

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

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

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

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

Članak 9.

Poslodavac može sklopiti više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u slijedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih zaposlenika - do njihova povratka na rad;

- radi obavljanja poslova za koje zaposlenik nema propisane uvjete - dok se na natječaj, odnosno oglas što se ponavlja svake godine, ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete.

Na prvi ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen između poslodavca i zaposlenika ne primjenjuje se trogodišnji rok valjanosti, odnosno uvjeti njegovog sklapanja iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 10.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se općim aktom i posebni uvjeti.

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

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

Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, o čemu ugovorne strane sklapaju aneks ugovoru o radu.

Članak 11.

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

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

Nadležno tijelo ustanove u kulturi imenovat će članove Komisije za praćenje rada zaposlenika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Komisija za praćenje rada zaposlenika u probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme te najmanje istu duljinu radnog iskustva u struci kao zaposlenik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Članak 12.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme.

Članak 13.

Ako zakonom nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

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

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 14.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Članak 15.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom i drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od pet radnih dana.

U dane plaćenog dopusta za polaganje stručnog ispita uračunava se dan (dani) sudjelovanja na seminaru za polaganje stručnog ispita.

Ostale dane plaćenog dopusta iz stavka 3. ovog članka pripravnik može koristiti neposredno prije dana polaganja stručnog ispita.

Članak 16.

Ako pripravnik ne položi 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 stručni ispit prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Članak 17.

Na pripravnike se primjenjuju propisi pojedinih djelatnosti u kulturi (Zakon o muzejima).

PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Članak 18.

Postupak za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada provodi se u skladu sa zakonom, time da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

Postupak iz stavka 1. pokreće poslodavac te imenuje komisiju od tri člana, od kojih je jedan obvezno predstavnik Sindikata.

Članovi komisije iz prethodnog stavka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme određene vrste zanimanja i radnog iskustva kao zaposlenik čije znanje i sposobnost odnosno radni rezultat se provjeravaju.

Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka time da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za zaposlenike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, rodiljnog dopusta, dužeg bolovanja i sl.

Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pisano izvješće koje se uručuje zaposleniku, poslodavcu i Sindikatu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka nadležno tijelo donosi odluku o mogućnosti rasporeda zaposlenika na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, zaposleniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA

Članak 19.

Zaposlenik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Članak 20.

Zaposleniku kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini koja se za istu namjenu isplaćuje zaposlenicima Grada Varaždina, ali ne u manjem iznosu od otpremnine propisane člankom 71. ovog Ugovora.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se zaposleniku u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Članak 21.

Zaposleniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi, radni odnos prestaje protekom otkaznoga roka i to kako slijedi:

- dva tjedna, ako zaposlenik u GMV ima manje od godinu dana neprekidnog radnog staža,
- mjesec dana, ako zaposlenik u GMV ima jednu godinu neprekidnog radnog staža,
- mjesec dana i dva tjedna, ako zaposlenik u GMV ima, ili u toj godini navršava, dvije godine neprekidnog radnog staža,
- dva mjeseca, ako zaposlenik u GMV ima, ili u toj godini navršava, pet godina neprekidnog radnog staža,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako zaposlenik u GMV ima ili u toj godini navršava, deset godina neprekidnog radnog staža,
- tri mjeseca, ako zaposlenik u GMV ima, ili u toj godini navršava, dvadeset godina neprekidnog radnog staža.

Otkazni rok zaposleniku koji je u GMV proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

RADNO VRIJEME

Članak 22.

Puno radno vrijeme zaposlenika u GMV uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme može se rasporediti u pet odnosno šest radnih dana, zavisno od potreba ostvarivanja programa.

Pravilnikom o radu utvrđuje se raspored dnevne i tjedne radne satnice, kao i preraspodjela radnog vremena u okviru rada u tijeku jedne godine.

Zaposlenik ima pravo na odmor u tijeku rada u svakom radnom danu u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz prethodnoga stavka ubraja se u radno vrijeme, a raspored dnevnoga odmora odrediti će se Pravilnikom o radu ili odlukom ravnatelja.

Članak 23.

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

ODMORI I DOPUSTI

Članak 24.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.

Dan tjednog odmora je nedjelja.

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

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

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

GODIŠNJI ODMOR

Članak 25.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 18 radnih dana.

Članak 26.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 27.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 28.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 29.

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

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

Članak 30.

Zaposlenik kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu, ostvaruje pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 31.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iz članka 25. stavka 2. uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) prema dužini radnoga staža:

- do 5 godina 1 dan
- od 5 do 10 godina 2 dana
- od 10 do 15 godina 3 dana
- od 15 do 20 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 25 do 30 godina 6 dana
- od 30 do 35 godina 7 dana
- više od 35 godina 8 dana

b) s obzirom na složenost poslova:

- poslovi VSS 5 dana
- poslovi VŠS 4 dana
- poslovi SSS 3 dana
- poslovi NSS 2 dana

c) prema doprinosu na radu:

- ako ostvari izvrstan rezultat 4 dana
- ako ostvari vrlo uspješne rezultate 3 dana
- ako ostvari uspješne rezultate 2 dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje dijete po 1 dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi sa invaliditetom 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama a) do d) stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 32.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela uz uvjet da se time ne dovodi u pitanje realizacija muzejskog programa.

Zaposlenik ima pravo koristiti godišnje dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome 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, imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu nakon demobilizacije ili prestanka radne obveze, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje ravnatelj.

Članak 33.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa Sindikatom.

Članak 34.

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 odluke poslodavca.

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 prouzročenu 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 koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim Ugovorom.

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

PLAĆENI DOPUSTI

Članak 35.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini po slijedećim osnovama, i to godišnje ukupno za:

- | | |
|---|--------|
| – zaključivanje braka i životnoga partnerstva | 2 dana |
| – rođenje djeteta | 3 dana |
| – smrti supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja i unuka | 3 dana |
| – smrt drugih članova uže obitelji | 1 dan |
| – selidbe | 1 dan |
| – teške bolesti supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja | 3 dana |
| – za dobrovoljne darivatelje krvi za svako darivanje | 1 dan |

- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama 1 dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 1 dan
- otklanjanje posljedica elementarne nepogode na imovini zaposlenika 1 dan

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, kao i za svako dobrovoljno darivanje krvi.

Zaposlenik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima u pravilu najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti srodnika.

Članak 36.

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

Ako okolnosti iz članka 35. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, na zahtjev zaposlenika, korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 35. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust.

Članak 37.

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

PLAĆA

Članak 38.

Plaću zaposlenika čini:

- osnovna bruto plaća,
- dodaci na osnovnu bruto plaću.

Osnovnu bruto plaću čini umnožak koeficijentata složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 39.

Osnovica za obračun plaće istovjetna je visini osnovice koja se primjenjuje za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Varaždina.

U slučaju smanjenja osnovice iz stavka 1. ovog članka, Gradonačelnik će posebnom odlukom utvrditi visinu osnovice zaposlenika u GMV, s tim da ona ne može biti niža od visine osnovice za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Članak 40.

Za zaposlenike GMV iz članka 2. ovog Ugovora utvrđuju se slijedeći koeficijenti:

Zamjenik ravnatelja - pripadajući koeficijent uvećava se za	+0,10
1. Položaj i radna mjesta I. vrste (VSS)	Koeficijent
1.1. muzejski savjetnik	2,19
1.2. viši kustos	1,93
1.3. kustos	1,77
1.4. konzervator - restaurator savjetnik	2,19
1.5. viši konzervator - restaurator	1,93
1.6. konzervator - restaurator	1,77
1.7. muzejski savjetnik dokumentarist	2,19
1.8. viši kustos dokumentarist	1,93
1.9. kustos (dokumentarist)	1,77
1.10. muzejski savjetnik pedagog	2,19
1.11. viši kustos pedagog	1,93
1.12. kustos (pedagog)	1,77
1.13. informatičar savjetnik	2,19
1.14. viši informatičar	1,93
1.15. informatičar	1,77
1.16. knjižničar savjetnik	2,19
1.17. viši knjižničar	1,93
1.18. knjižničar	1,77
1.19. poslovni tajnik	1,77
1.20. voditelj računovodstva i financija	1,77
2. Položaj i radna mjesta II. vrste (VŠS)	
2.1. savjetnik za odnose s javnošću	1,77
2.2. viši voditelj odnosa s javnošću	1,62
2.3. voditelj odnosa s javnošću	1,39
3. Položaj i radna mjesta III. vrste (SSS)	
3.1. viši muzejski tehničar	1,41
3.2. muzejski tehničar	1,26
3.3. viši muzejski tehničar (fotograf)	1,41
3.4. muzejski tehničar (fotograf)	1,26
3.5. restaurator majstor	1,56
3.6. viši restaurator - tehničar	1,41
3.7. restaurator - tehničar	1,26
3.8. viši preparator	1,41
3.9. preparator	1,26
3.10. referent za računovodstvene poslove	1,12
3.11. čuvar - vodič	0,94
3.12. domar/zaštita od požara	1,00
3.13. čuvar - vratar	0,89

4. Položaj i radna mjesta IV. Vrste (NSS)

4.1. održavatelj čistoće

0,81

U tekstu ovoga Ugovora pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 2/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15 i 131/17).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Članak 41.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Od jedne do druge plaće ne smije proći više od 30 dana. Kada se isplata vrši u iznimnim okolnostima tada od jedne do druge isplate plaće može proći više od 30 dana, a maksimalno 35 dana.

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

UVEĆANJE PLAĆE

Članak 42.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se:

– za rad noću	40%
– za prekovremeni rad	30%
– za rad subotom	20%
– za rad nedjeljom	30%
– za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%
– za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni	10%
– za magistra znanosti	8%
– za doktora znanosti	15%

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada zaposlenik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada) te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj slobodnih dana i vrijeme korištenja, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Na zaposlenike koji rade na poslovima čuvara-vodiča i čuvara-vrata neće se primjenjivati odredba stavka 1. alineje 1., 3. i 4. ovoga članka, obzirom je istim zaposlenicima takav rad utvrđen kroz koeficijent složenosti poslova.

Ako zaposlenik radi na blagdane ili neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 30%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 43.

Zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu ukoliko su za to osigurana financijska sredstva, a prema Pravilniku o kriterijima za utvrđivanje uspjeha što će ga uz suglasnost Sindikata donijeti ravnatelj.

Dodatak za uspješnost na radu iz prethodnog stavka ne može se ostvarivati kao stalni dodatak na plaću.

Dodatak za uspješnost na radu može iznositi najviše do tri plaće dotičnog zaposlenika.

Članak 44.

Plaća i ostala materijalna prava zaposlenika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze, prireze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 45.

Ako zaposlenik po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti od poslova radnog mjesta na koje je raspoređen, u trajanju od najmanje 7 dana, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta poslova koje je obavljao po nalogu.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka, poslodavac donosi odluku o plaći.

Zaposlenik ne smije obavljati poslove iz stavka 1. i 2. ovoga članka bez izdanog pisanog naloga s tim da mu se plaća više složenosti isplaćuje samo za one radne sate koje je stvarno na njima proveo bez obzira na trajanje naloga.

Članak 46.

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

NAKNADA PLAĆE

Članak 47.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- sudjelovanja na seminarima.

Članak 48.

U slučaju odsutnosti zaposlenika s posla zbog bolovanja do 42 dana zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 85 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem, ali ne u manjem iznosu od onoga koji u tu svrhu pripada službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Varaždina.

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

Članak 49.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalan učinak.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i poslodavca.

Članak 50.

Ako sindikalni povjerenik obnaša poslove radničkog vijeća, pripada mu naknada plaće za šest radnih sati tjedno.

ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 51.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti zaposlenika na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje zaposlenika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje zaposlenika za rad na siguran način, brigu za potrebu organiziranja sredstava za rad.

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

Poslodavac je također dužan osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Članak 52.

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

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

Članak 53.

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

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

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

Članak 54.

U svrhu zaštite zdravlja, najmanje svake treće godine, poslodavac može sukladno osiguranim sredstvima, organizirati sistematski pregled svih zaposlenika.

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA SA SMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU

Članak 55.

Ako poslodavac ocijeni da kod zaposlenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pismenom obliku ponuditi mu 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 zaposleniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

Zaposleniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ili zaposleniku s invaliditetom ne može prestatu radni odnos bez prethodne suglasnosti Sindikata.

Članak 56.

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

Članak 57.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje zaposlenika ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto isplaćivati plaću koju je zaposlenik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 58.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje zaposlenika ili profesionalnog oboljenja isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 59.

Zaposlenik, kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje 5 godina staža ili godina života, zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultata rada primjerene njegovoj dobi.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 60.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora pod istim uvjetima i u istom iznosu kao i službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Članak 61.

Zaposleniku koji odlazi u mirovnu pripada pravo na otpremninu u istom iznosu koji se isplaćuje za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Varaždina, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenoga Pravilnikom o porezu na dohodak.

Prilikom odlaska u mirovinu, zaposleniku koji ispunjava uvjete za ostvarenje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu 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.

U slučaju prestanka službe, zaposleniku kojem pripada pravo na otpremninu te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac može ponuditi mogućnost kako bi zaposlenik mogao izabrati između otpremnine i dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.

Zaposlenik koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno ovom Ugovoru.

Ukoliko iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koji zaposlenik imaju pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje poslodavac sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Članak 62.

Zaposleniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u GMV i njegovim pravnim prednicima, i to za navršenih:

5 godina

10 godina

15 godina

20 godina
25 godina
30 godina
35 godina
40 godina

Visina jubilarnih nagrada određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, dok se visina jubilarne nagrade za 5 godina radnog staža utvrđuje u visini koja je utvrđena za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Iznimno, ako zaposleniku prestaje rad u GMV, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposleniku ili njegovim nasljednicima slijedećeg mjeseca po prestanku rada.

Članak 63.

Zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu sredstava za poklon djeci u prigodi Dana sv. Nikole pod istim uvjetima i u istom iznosu kao i službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Članak 64.

Zaposlenicima GMV isplatit će se prigodna godišnja nagrada za božićne i uskrсне blagdane pod istim uvjetima i u istom iznosu kao i za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Članak 65.

Zaposlenik ili njegova obitelj mogu ostvariti pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja.

Pomoći iz stavka 1. ovoga članka u istoj su visini koja se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Varaždina, a do visine neoporezivog iznosa utvrđenoga Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 66.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi i u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti,
- bolovanja dužeg od 90 dana,
- nastanka teške invalidnosti djece i supružnika zaposlenika,
- potpore djeci zaposlenika poginulog u Domovinskom ratu,
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu.

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

Pomoći iz stavka 1. ovoga članka u istoj su visini koja se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Varaždina, a do visine neoporezivog iznosa utvrđenoga Pravilnikom o porezu na dohodak.

Osim osnova sadržanih u stavku 1. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na isplatu pomoći i po drugim osnovama koje su ugovorene Kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Varaždina, u visini iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 67.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- više od 8 i manje od 12 sati, isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice,
- više od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicica.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne uprave.

Isplatu dnevnice i putnih troškova iz prethodnih stavaka ovog članka odobrava ravnatelj ustanove.

Članak 68.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim javnim prijevozom, u istom iznosu i pod istim uvjetima koji su utvrđeni za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Zaposlenik koji je upućen na službeni put i kojem je odobreno korištenje privatnoga automobila, radi odlaska na taj put i povratka s puta, ima pravo na naknadu putnih troškova u visini propisanoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 69.

Poslodavac je dužan osigurati sve zaposlenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 69.a

Zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova za prehranu u istoj visini i pod istim uvjetima kako to pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Varaždina.

NAKNADA ŠTETE

Članak 70.

Naknada štete iz članka 107. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sad nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove, ili
- ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili

- ako se radi o osobi sa invaliditetom, starijem zaposleniku, samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 71.

Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi 30 dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Svakom zaposleniku kojem poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa zakonom.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 15 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 72.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u GMV i njegovim pravnim prednicima.

Članak 73.

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

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

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

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 74.

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

Članak 75.

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

Članak 76.

Aktivnost sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

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

Članak 77.

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

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca odmah po isteku funkcije, a najkasnije u roku od 8 dana od prestanka iste.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i poslodavca.

Članak 78.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova Sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na najmanje tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 79.

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

Članak 80.

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

Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora Sindikata:

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

Članak 81.

Poslovodni i rukovodni organi ustanove odnosno poslodavac dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa zaposlenih.

Ovlašteni predstavnik Grada Varaždina primit će na zahtjev povjerenika Sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima zaposlenih.

Pod ovlaštenim predstavnikom iz prethodnog stavka podrazumijeva se pročelnik upravnog tijela u čijem je djelokrugu djelatnost GMV.

Članak 82.

Ravnatelj je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.

Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za zaposlenikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i Pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, radi primjene članka 149. Zakona o radu.

Ravnatelj je dužan, u pisanoj formi odgovoriti na svaki utemeljeni dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u svezi prava zaposlenika.

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 i zakonom.

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 je poslodavcu predstaviti se 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.

Članak 83.

Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva 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 tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja ustanove.

Svi članovi Sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 84.

Ravnatelj je dužan osigurati za rad Sindikata najmanje slijedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci Sindikata.

Članak 85.

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

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

Kada zamjenjuju radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, a koja se utvrđuje prema broju članova koji bi imalo radničko vijeće.

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

Članak 86.

Kad Sindikat zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu, kao i prava iz članka 150. stavka 1. do 3. Zakona o radu.

Članak 87.

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

O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka Sindikat i poslodavac će se sporazumjeti.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 88.

Članovi radničkog vijeća, članovi Sindikata odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 89.

Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojeg jednog imenuje Grad Varaždin, jednog Sindikat, a trećeg sporazumno obje strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje čelnik županijskog ureda nadležnog za kulturu.

ROKOVI I MIRENJE

Članak 90.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore o izbor trećeg člana imenovat će ga čelnik županijskog ureda nadležan za kulturu.

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

PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

Članak 91.

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 je prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

ARBITRAŽA

Članak 92.

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

OBVEZNA ARBITRAŽA

Članak 93.

Ako u nekoj djelatnosti zakonom štrajk bude ograničen, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovog članka posebno će se ugovoriti.

TROŠKOVI

Članak 94.

Troškove mirenja snose obje strane.

POSREDOVANJE

Članak 95.

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

ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 96.

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjena ili dopuna ovog Ugovora.

Ugovorene se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.

Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj djelatnosti u skladu sa Zakonom o radu.

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 97.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom 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 koja nisu ovim Ugovorom regulirana, primijenit će se Pravilnik o štrajku sindikata.

ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

Članak 98.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 99.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 15 dana prije početka štrajka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 100.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

OBVEZE I OVLAŠTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 101.

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

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

POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

Članak 102.

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

Članak 103.

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 djelatnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Članak 104.

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

TUMAČENJE UGOVORA

OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 105.

Ugovorne strane su suglasne da Povjerenstvo za pregovaranje o kolektivnom ugovoru za zaposlenike u GMV nastavlja s radom u svojstvu Komisije za tumačenje ovog Ugovora.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

Članak 106.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri upravnom odjelu Grada Varaždina nadležnom za poslove kulture.

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 107.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

IZMJENA I DOPUNA UGOVORA

Članak 108.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

OTKAZ UGOVORA

Članak 109.

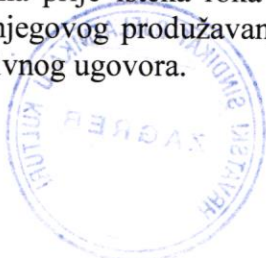
Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

OBNOVA UGOVORA

Članak 110.

Najmanje 30 dana prije isteka roka za koji vrijedi ovaj Ugovor strane su obvezne očitovati se o namjeri njegovog produžavanja odnosno u istom roku pokrenuti postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora.



PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 111.

U tekstu ovog Ugovora pojam "zaposlenik" treba tumačiti u smislu pojma "radnik" sukladno Zakonu o radu.

Članak 112.

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

Članak 113.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od dana stupanja na snagu Proračuna Grada Varaždina za 2023. godinu.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od 4 godine od početka njegove primjene.

Do dana početka primjene ovog Ugovora, primjenjuje se Kolektivni ugovor za zaposlenike u Gradskom muzeju Varaždin („Službeni vjesnik Grada Varaždina“ broj 6/18, 1/20 i 11/22).

Članak 114.

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

Članak 115.

Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenom vjesniku Grada Varaždina“.

KLASA: 152-01/22-01/3

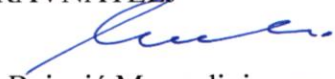
URBROJ: 2186-1-01/1-22-1

Varaždin, 22. prosinca 2022. godine

ZA GRAD VARAŽDIN
GRADONAČELNIK


dr.sc. Neven Bosilj

ZA GRADSKI MUZEJ VARAŽDIN
RAVNATELJ


Miran Bojanić Morandini



ZA HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI
GLAVNI TAJNIK


Domagoj Rebić

