



# SLUŽBENI VJESNIK GRADA VARAŽDINA

## SLUŽBENO GLASILO GRADA VARAŽDINA

**2012.**

BROJ: 13 — Godina XIX

Varaždin, 21. prosinca 2012.

List izlazi jedanput  
mjesečno i po potrebi

### SADRŽAJ

#### AKTI GRADSKOG VIJEĆA

141. Odluka o drugoj izmjeni i dopuni Odluke o izradi ciljne Izmjene i dopune Urbanističkog plana uređenja povijesne jezgre grada Varaždina 401
142. Zaključak o davanju suglasnosti na Prijedlog izmjena i dopuna Plana aktivnosti na realizaciji Programa društveno poticane stanogradnje za područje Grada Varaždina za naredno razdoblje 402

#### AKTI GRADONAČELNIKA

30. Zaključak o praćenju stanja i analize izvješća o radu trgovačkih društava i ustanova u vlasništvu Grada Varaždina 403

31. Rješenje o imenovanju jednog člana u Stručno povjerenstvo za izradu Strategije razvoja visokog obrazovanja na području Grada Varaždina 404
32. Rješenje o razrješenju i imenovanju članova Povjerenstva za pregovaranje o Kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja 404
33. Rješenje o imenovanju članova Upravnog vijeća Zaklade solidarnosti Grada Varaždina 404

#### AKTI JAVNIH USTANOVA

2. Kolektivni ugovor za zaposlenike u Gradskom muzeju Varaždin 405
3. Kolektivni ugovor za zaposlenike u Hrvatskom narodnom kazalištu u Varaždinu 417

### AKTI GRADSKOG VIJEĆA

**141.**

Na temelju članaka 78., 81., 102. i 346. stavka 4. Zakona o prostornom uređenju i gradnji (»Narodne novine«, broj 76/07, 38/09, 55/11, 90/11 i 50/12) i članka 45. Statuta Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 5/09 i 1/12), Gradsko vijeće Grada Varaždina na sjednici održanoj 21. prosinca 2012. godine, donosi

#### ODLUKU

**o drugoj izmjeni i dopuni Odluke o izradi ciljne Izmjene i dopune Urbanističkog plana uređenja povijesne jezgre grada Varaždina**

Članak 1.

U Odluci o izradi ciljne Izmjene i dopune Urbanističkog plana uređenja povijesne jezgre grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 1/11 i 6/12), (u nastavku teksta I. i D. UPU-a), u članku 3. stavku 1. iza riječi »Zaključkom Gradonačelnika Grada Varaždina (KLASA: 350-01/12-01/8; URBROJ: 2186/01-01-12-2 od 11. svibnja 2012. godine)«, dodaje se tekst:

»i Zaključkom Gradonačelnika Grada Varaždina, KLASA: 350-01/10-01/8; URBROJ: 2186/01-01-12-8 od 17. prosinca 2012. godine«.

U istom članku, iza točke 3b. dodaje se nova točka 3c. koja glasi:

»Predmet ciljane I. i D. UPU-a bit će i novi naknadno dostavljeni pojedinačni prijedlog, koji se prihvaća za razmatranje i to sljedeći:

- Prijedlog TD Gastrocom d.o.o. Varaždin, za povećanje broja smještajnih jedinica za 5-6 tako da ukupan broj smještajnih jedinica bude ograničen na 21 (pretežito dvokrevetnih soba) tj. iznad 40 ležajeva, za građevinu ugostiteljsko-turističke namjene: restoran »Park« u Varaždinu, Ulica J. Habelića 6.

U okviru tog prijedloga razmotrit će se i način rješavanja prometa u mirovanju za potrebe navedene građevine.

Taj prijedlog će se kroz izradu ciljane I. i D. UPU-a analizirati i provjeriti s aspekta planskih pokazatelja: urbanističko-konzervatorskih parametra, zaštite prostora, prometa i dr.«

#### Članak 2.

U članku 4. iza točke 4. dodaje se nova točka 5. koja glasi:

»5.

- a) Izmjena tekstualnog dijela važećeg UPU-a i to »Programa gradnje i uređenja prostora, Prostorna jedinica (blok) 10« u dijelu koji se odnosi na predmetnu građevinu, i točaka 2.4. i 5.1.1.5 članka 7. Odredbi za provođenje važećeg UPU-a, tj. prostor parcele restorana »Park« u Habelićevoj ulici 6 u Varaždinu (čkb. 1814 k. o. Varaždin) kao i okolnog prostora ukoliko predmetno rješenje utječe na nj.«

#### Članak 3.

U članku 5. iza točke 4. dodaje se nova točka 5. koja glasi:

- »5. Postojeći restoran »Park« je u funkciji, međutim važećim UPU-om predviđena je mogućnost adaptacije postojeće ulične građevine i dogradnja novog dijela visine p+P+pt, maksimalne bruto površine od 1000 m<sup>2</sup>, novog dijela (bez podruma).

Važećim UPU-om je propisana obveza da se kod većih rekonstrukcija postojeće i izgradnju nove građevine promet u mirovanju za vlastite potrebe mora riješiti na vlastitoj parceli, u podrumskim ili nadzemnim etažama, te je navedena između ostalih i čkb. 1814 tj. predmetna parcela.«

#### Članak 4.

U članku 6. iza točke 4. dodaje se nova točka 5. koja glasi:

- »5. Predvidjeti mogućnost povećanja broja smještajnih jedinica za 5-6, u odnosu na broj propisan važećim UPU-om (10-15 dvokrevetnih soba) tako da ukupan broj smještajnih jedinica bude ograničen na 21, pretežno dvokrevetnih soba, odnosno iznad 40 ležajeva, i u tom smislu je potrebno izmijeniti tekstualni dio iz važećeg

UPU-a i to »Program gradnje i uređenja prostora, Prostorna jedinica (blok) 10« u dijelu koji se odnosi na predmetnu građevinu i točku 2.4. članka 7. Odredbi za provođenje.

Provjeriti i predložiti način rješavanja prometa u mirovanju za potrebe predmetne građevine, a u odnosu na planirano važećim UPU-om, i u tom smislu preispitati i korigirati točku 5.1.1.5. članka 7. Odredbi za provođenje važećeg UPU-a.«

#### Članak 5.

U ostalom dijelu Odluka o izradi ciljane Izmjene i dopune UPU-a povijesne jezgre grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 1/11 i 6/12) ostaje neizmijenjena.

#### Članak 6.

Ova Odluka stupa na snagu danom objave u »Službenom vjesniku Grada Varaždina«.

KLASA: 350-01/10-01/8

URBROJ: 2186/01-02-12-10

Varaždin, 21. prosinca 2012.

**Predsjednik Gradskog vijeća**

**Josip Hehet, dipl.iur., v. r.**

#### 142.

Na temelju članka 45. Statuta Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 5/09 i 1/12) Gradsko vijeće Grada Varaždina na sjednici održanoj 21. prosinca 2012. godine, donosi

### ZAKLJUČAK

**o davanju suglasnosti na Prijedlog izmjena i dopuna Plana aktivnosti na realizaciji Programa društveno poticane stanogradnje za područje Grada Varaždina za naredno razdoblje**

#### I.

Gradsko vijeće Grada Varaždina daje suglasnost na Prijedlog izmjena i dopuna Plana aktivnosti na realizaciji Programa društveno poticane stanogradnje za područje Grada Varaždina za naredno razdoblje.

#### II.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u »Službenom vjesniku Grada Varaždina«.

KLASA: 370-01/12-01/37

URBROJ: 2186/01-02-12-3

Varaždin, 21. prosinca 2012.

**Predsjednik Gradskog vijeća**

**Josip Hehet, dipl.iur., v. r.**

## AKTI GRADONAČELNIKA

### 30.

Na temelju članka 63. i 64. Statuta Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 5/09 i 1/12), Gradonačelnik Grada Varaždina, 6. prosinca 2012. godine, donosi

### ZAKLJUČAK

#### o praćenju stanja i analize izvješća o radu trgovačkih društava i ustanova u vlasništvu Grada Varaždina

#### I.

Temeljem odredbe članka 45. Statuta Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 5/09 i 1/12) i ovlasti Gradskog vijeća Grada Varaždina da razmatra izvješća o radu trgovačkih društava u kojima Grad Varaždin ima udjele i javnih ustanova kojima je Grad Varaždin osnivač, te potrebe praćenja i analiziranja stanja pravnih osoba osnovanih u područjima iz nadležnosti upravnih tijela Grada (u daljnjem tekstu: Upravni odjeli) utvrđuje se obveza Upravnim odjelima **praćenje stanja** u trgovačkim društvima, ustanovama i udrugama čiji se programi ili djelatnosti financiraju iz sredstava Proračuna Grada Varaždina.

#### II.

Zadužuju se Upravni odjeli za praćenje stanja i analizu izvješća pravnih osoba u djelokrugu svog rada kako slijedi:

##### 1. Upravni odjel za poslove gradonačelnika Grada Varaždina:

- TD Varaždinske vijesti d.d. Varaždin,
- Zaklada solidarnosti Grada Varaždina.

##### 2. Upravni odjel za komunalni sustav i urbanizam Grada Varaždina:

- TD Parkovi d.d. Varaždin,
- TD Termoplina d.d. Varaždin,
- TD Varkom d.d. Varaždin,
- TD Varaždin Airport d.o.o. Varaždin,
- JU Gradski stanovi Varaždin.

##### 3. Upravni odjel za gospodarstvo, turizam i međunarodnu suradnju Grada Varaždina:

- TD Gradska tržnica d.o.o. Varaždin,
- TD Aquacity d.o.o. Varaždin,
- TD Razvojna agencija Sjever DAN d.o.o. Varaždin,
- TD Slobodna zona d.o.o. Varaždin,
- TD Tehnološki park Varaždin d.o.o. Varaždin,
- TD Centar kompetencije za obnovljive izvore energije d.o.o. Varaždin,
- JU Regionalna energetska agencija Sjever Varaždin (REA Sjever).

##### 4. Upravni odjel za društvene djelatnosti Grada Varaždina:

- Dječji vrtić Varaždin,
- Osnovne škole Grada Varaždina : I., II., III., IV., V., VI. i VII. osnovna škola i Centar za odgoj i obrazovanje »Tomislav Špoljar«,
- Veleučilište u Varaždinu,
- Gradski muzej Varaždin,
- Hrvatsko narodno kazalište u Varaždinu,
- Gradska knjižnica i čitaonica »Metel Ožegović« Varaždin,
- Galerijski centar Varaždin,
- Pučko otvoreno učilište Varaždin,
- Koncertni ured Varaždin i Varaždinske barokne večeri,
- Zajednica sportskih udruga Grada Varaždina,
- JU Gradski bazeni Varaždin.

##### 5. Upravni odjel za poslove Gradskog vijeća, mjesnu samoupravu i opće poslove Grada Varaždina:

- Javna vatrogasna postrojba Grada Varaždina,
- Gradska vatrogasna zajednica Varaždin,
- mjesni odbori: 1. mjesni odbor »Centar« Varaždin, 2. mjesni odbor Varaždin, 3. mjesni odbor Varaždin, 4. mjesni odbor Varaždin, 5. mjesni odbor Varaždin, 6. mjesni odbor »Banfica« Varaždin, 7. mjesni odbor Varaždin »Biškupec«, Mjesni odbor Hrašćica, Mjesni odbor Gojanec, Mjesni odbor Jalkovec, Mjesni odbor Poljana Biškupečka, Mjesni odbor Črncac Biškupečki, Mjesni odbor Kućan Marof, Mjesni odbor Gornji Kućan, Mjesni odbor Donji Kućan i Mjesni odbor Zbelava,
- Varaždinska građanska garda.

#### III.

Upravni odjeli iz točke II. ovog Zaključka, svaki iz svog djelokruga rada, te ostala upravna tijela Grada Varaždina dužni su pratiti stanje u fizičkim i pravnim osobama čije se djelatnosti ili programi sufinanciraju iz Proračuna Grada Varaždina u smislu namjenskog trošenja sredstava.

#### IV.

Upravni odjeli i upravna tijela iz točke II. i III. ovog Zaključka, po službenoj dužnosti i po zahtjevu Gradonačelnika, Gradskog vijeća Grada Varaždina ili drugog nadležnog tijela, dužni su se očitovati i dati svoje mišljenje na problematiku koja je iz nadležnosti pojedinog Upravnog odjela.

#### V.

Zadužuje se Upravni odjel za financije, proračun i javnu nabavu Grada Varaždina da pruža stručnu pomoć upravnim tijelima iz točke II. i III. ovog Zaključka kod analize financijskih izvješća.

#### VI.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u »Službenom vjesniku Grada Varaždina«.

KLASA: 005-01/12-01/2  
URBROJ: 2186/01-01-12-1  
Varaždin, 6. prosinca 2012.

**GRADONAČELNIK**  
**Goran Habuš, v. r.**

### 31.

Na temelju članka 63. i 64. Statuta Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 5/09 i 1/12), Gradonačelnik Grada Varaždina, 30. studenoga 2012. godine, donosi

### RJEŠENJE

**o imenovanju jednog člana u  
Stručno povjerenstvo za izradu Strategije  
razvoja visokog obrazovanja na području  
Grada Varaždina**

#### I.

**MARIJA HABIJAN, prof.**, članica Gradskog vijeća Grada Varaždina, imenuje se za članicu Stručnog povjerenstva za izradu Strategije razvoja visokog obrazovanja na području Grada Varaždina.

#### II.

Ovo Rješenje sastavni je dio Rješenja o osnivanju Stručnog povjerenstva za izradu Strategije razvoja visokog obrazovanja na području Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 11/12).

#### III.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u »Službenom vjesniku Grada Varaždina«.

KLASA: 602-04/12-01/7  
URBROJ: 2186/01-01-12-10  
Varaždin, 30. studenoga 2012.

**GRADONAČELNIK**  
**Goran Habuš, v. r.**

### 32.

Na temelju članka 63. i 64. Statuta Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 5/09 i 1/12), Gradonačelnik Grada Varaždina, 30. studenoga 2012. godine, donosi

### RJEŠENJE

**o razrješenju i imenovanju članova  
Povjerenstva za pregovaranje o Kolektivnom  
ugovoru za djelatnost predškolskog  
odgoja i obrazovanja**

#### I.

Članstva u Povjerenstvu za pregovaranje o Kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja razrješuje se:

- **KARMEN TRUBIĆ**, službenica u Upravnom odjelu za društvene djelatnosti Grada Varaždina.

#### II.

U Povjerenstvo za pregovaranje o Kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja imenuju se:

- **BRANKA MATAVULJ**, privremena pročelnica Upravnog odjela za poslove gradonačelnika Grada Varaždina,
- **MIRELA IVANKOVIĆ**, pročelnica Upravnog odjela za financije, proračun i javnu nabavu Grada Varaždina.

#### III.

Ovo Rješenje sastavni je dio Rješenja o imenovanju Povjerenstva za pregovaranje o kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja (KLASA: 601-02/11-01/8, URBROJ: 2186/01-01-11-7, od 16. studenoga 2011. godine) i Rješenja o razrješenju i imenovanju člana Povjerenstva za pregovaranje o kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja (KLASA: 601-02/11-01/8, URBROJ: 2186/01-01-12-12 od 18. travnja 2012. godine).

#### IV.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u »Službenom vjesniku Grada Varaždina«.

KLASA: 601-02/12-01/6  
URBROJ: 2186/01-01-12-2  
Varaždin, 30. studenoga 2012.

**GRADONAČELNIK**  
**Goran Habuš, v. r.**

### 33.

Na temelju članka 63. Statuta Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, 4/09 i 10/12), te članka 10., stavka 1. i 2. Statuta Zaklade solidarnosti Grada Varaždina (»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, broj 6/02), Gradonačelnik Grada Varaždina 21. studenoga 2012. godine, donosi

### RJEŠENJE

**o imenovanju članova Upravnog vijeća  
Zaklade solidarnosti Grada Varaždina**

#### I.

U Upravno vijeće Zaklade solidarnosti Grada Varaždina imenuju se:

1. **IVANA CESAR**, iz Varaždina, Z. Kunc 12,
2. **DAMIR KIRIĆ**, iz Varaždina, P. Miškine 64c,
3. **BORIS KOS**, iz Varaždina, Vodnikova 4,
4. **DUBRAVKA LEKIĆ**, iz Varaždina, Vidovečka 55,

5. **VLADIMIR MALOGORSKI**, iz Varaždina, V. Nazora 6,
6. **JADRANKA PAVLOVIĆ**, iz Varaždina, Kapucinski trg 14,
7. **PETAR ZRINSKI**, iz Varaždina, Vukovarska 18.

II.

Mandat članova Upravnog vijeća traje četiri godine.

III.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u »Službenom vjesniku Grada Varaždina«.

KLASA: 007-02/12/12-01/11  
 URBROJ: 2186/01-01-12-1  
 Varaždin, 21. studenoga 2012.

**GRADONAČELNIK**  
**Goran Habuš, v. r.**

## AKTI JAVNIH USTANOVA

2.

**GRAD VARAŽDIN**, Varaždin, Trg kralja Tomislava 1, zastupan po gradonačelniku Goranu Habušu,

**GRADSKI MUZEJ VARAŽDIN**, Varaždin, Strossmayerovo šetalište 7, zastupan po ravnatelju Miranu Bojaniću Morandini

i

**HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI**, Zagreb, Kneza Mislava 20, zastupan po glavnoj tajnici Ljubici Pilić

dana 22. studenoga 2012. godine zaključili su sljedeći:

### 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 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.

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 ustanove 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 štetele njegovoj provedbi.

### ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

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 7.

Radni se odnos zasniva 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 na oglas se 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 8.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora 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;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

#### Članak 9.

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 zaposleniku 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.

#### Članak 10.

Otkaz zbog ne udovoljavanja 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 iste vrste stručnog i radnog iskustva kao zaposlenik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

#### Članak 11.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

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

#### Članak 12.

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

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do 18 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 13.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

#### Članak 14.

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.

#### Članak 15.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi pripravnički ispit prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

## Članak 16.

Na pripravnike se primjenjuju propisi pojedinih djelatnosti u kulturi (Zakona o muzejima i sl.).

## Članak 17.

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.

### PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

#### RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA

## Članak 18.

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 19.

Zaposlenik koji je proglašen viškom i zbog toga mu se otkáže ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječno isplaćene neto plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u posljednja 3 mjeseca za svaku navršenu godinu rada.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se djelatniku posljednjeg dana rada.

## Članak 20.

Zaposleniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi, radni odnos ne može prestati dok ne pro-

teknu slijedeći rokovi od dana donošenja Programa rješavanja viška zaposlenika:

- |  |            |
|--|------------|
| - za zaposlenike do<br>10 godina staža             | 4 mjeseca, |
| - za zaposlenike sa preko<br>10 do 20 godina staža | 5 mjeseci, |
| - za zaposlenike sa preko<br>20 godina staža       | 6 mjeseci. |

### RADNO VRIJEME

## Članak 21.

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

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

Pravilnikom o radu utvrđuje se raspored dnevne i tjedne radne satnice, kao i preraspodjelu 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 22.

Raspored radnog vremena zaposlenika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog umanjena radne sposobnosti, njege djeteta do 3 godine ili njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između nadležnog tijela GMV-a i zaposlenika koji radi skraćeno radno vrijeme.

### ODMORI I DOPUSTI

## Članak 23.

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 potreba 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 24.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- a) Prema dužini radnoga staža
- do 5 godina 1 dan
  - do 5 do 10 godina 2 dana
  - do 10 do 15 godina 3 dana
  - do 15 do 20 godina 4 dana
  - do 20 do 25 godina 5 dana
  - do 25 do 30 godina 6 dana
  - do 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 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, posvajatelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
  - roditelju, posvajatelju ili staratelju za svako daljnje dijete po jedan dan
  - samohranom roditelju djeteta do 15 godina 2 dana
  - roditelju, posvajatelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostali djecu 3 dana
  - invalidu 2 dana

U svakom slučaju, radniku pripada pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

#### Članak 25.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota, nedjelja) te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

#### Članak 26.

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 27.

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 28.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 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 nastavljavanje 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.

#### Članak 29.

Iznimno od odredbe članka 59. stavka 1. točke 3. Zakona o radu (»Narodne novine«, broj 149/09 i 61/11), zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

### PLAĆENI DOPUSTI

#### Članak 30.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše do 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka 4 dana
- rođenje djeteta 2 dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka 4 dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika 3 dana



- za elementarne nepogode 5 dana
- selidbe na udaljenosti većoj od 50 km 3 dana
- selidbe u istom mjestu 1 dan
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece) 3 dana
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa 1 dan
- za dobrovoljne davaoce krvi za svako davanje 2 dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama 1 dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. 2 radna dana.

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

#### Članak 31.

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

Ako okolnosti iz članka 30. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

#### Članak 32.

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

### PLAĆA

#### Članak 33.

Plaću zaposlenika čini:

- osnovna bruto plaća,
- dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu bruto plaću čini umnožak koeficijenata složenosti 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, položajni dodaci i druga uvećanja plaće.

#### Članak 34.

Osnovica za obračun plaće istovjetna je osnovici za obračun plaće za zaposlenike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

#### Članak 35.

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

1 zamjenik ravnatelja +0,10

#### RADNA MJESTA I. VRSTE

2 muzejski savjetnik 2,00  
 3 muzejski savjetnik 2,00  
 4 muzejski savjetnik 2,00  
 5 muzejski savjetnik 2,00  
 6 viši kustos 1,75  
 7 viši kustos 1,75  
 8 viši kustos 1,75  
 kustos  
 9 poslovni tajnik 1,60  
 10 šef računovodstva 1,50

#### RADNA MJESTA II. VRSTE

11 restaurator 1,30  
 12 viši muzejski tehničar 1,25  
 13 viši muzejski tehničar 1,25  
 14 prom-pedag. suradnik 1,20

#### RADNA MJESTA III. VRSTE

15 muzejski tehničar 1,10  
 preparator  
 16 čuvar - recepcioner 0,80  
 17 čuvar - vodič 0,80  
 18 čuvar - vodič 0,75  
 19 referent za rač. posl. 0,95  
 20 domar/zašt. požara 0,85  
 21 tehnički zaposlenik 0,75  
 22 čuvar - vratar 0,75  
 23 čuvar - vratar 0,75  
 24 čuvar - vratar 0,75

#### RADNA MJESTA IV. VRSTE

25 održavatelj čistoće 0,60  
 26 održavatelj čistoće 0,60  
 27 održavatelj čistoće 0,60  
 28 održavatelj čistoće 0,60  
 29 održavatelj čistoće 0,60

#### UKUPNO

**34,70**

#### Članak 36.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Od jedne do druge plaće ne smije proći više od 30 dana.

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

### UVEĆANJE PLAĆE

#### Članak 37.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- 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%

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.

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

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, te rad na Uskrs zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Stalni dodatak za sve zaposlenike iznosi 426,00 kn.

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

#### Članak 38.

Za obavljanje poslova voditeljstva uvećan je pripadajući koeficijent zaposlenika i to:

- voditeljima odjela za 10%,
- voditeljima stručne grupe poslova i radionica za 5%,
- te je isti sadržan u iznosima koeficijenata iz članka 35. ovog Ugovora.

#### Članak 39.

Za natprosječne rezultate u radu zaposlenici mogu svake godine ostvariti dodatak za uspješnost u radu, a koji može iznositi najviše tri plaće dotičnog zaposlenika.

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 u radu utvrđuje ravnatelj.

#### Članak 40.

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

Poreze 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 stanje.

#### Članak 41.

Kada zaposlenik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

#### Članak 42.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti i općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili 5 godina života osigurati 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 43.

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 i sličnih obveza.

Naknada plaće je u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario u tekućem mjesecu.

#### Članak 44.

U slučaju odsutnosti zaposlenika s posla zbog bolovanja do 42 dana zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

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

#### Članak 45.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće najmanje 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 46.

Ako sindikalni povjerenik obnaša poslove zaposleničkog vijeća pripada mu naknada plaće kako slijedi:

- kod poslodavca sa najviše 75 zaposlenika za šest radnih sati tjedno,
- kod poslodavca sa 76 - 250 zaposlenika tri puta po šest radnih sati tjedno.

### ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

#### Članak 47.

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

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje zaposlenika uključujući mjere za sprječavanje 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 invalida u skladu s posebnim propisima.

#### Članak 48.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo 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 49.

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 u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

#### Članak 50.

Ukoliko za to postoje financijska sredstva poslodavac je dužan omogućiti zaposlenicima sistematski pregled svake godine.

### ZAŠTITA ZAPOSLENIKA SA SMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU

#### Članak 51.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povreda na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim kolektivnim ugovorom ili općim aktom, ustanova odnosno poslodavac može osigurati povoljnije uvjete rada za tog zaposlenika kao primjerice lakši posao, povoljnija norma, rad na jednostavnijim poslovima i sl., bez smanjenja plaće koju je zaposlenik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

#### Članak 52.

Naknada plaće koja zaposleniku invalidu 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 53.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom 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 54.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom 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 55.

Zaposlenik, kojem do stjecanja prava na 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 56.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu koji se isplaćuje za službenike i namještenike Grada Varaždina.

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

## Članak 57.

Zaposleniku koji odlazi u mirovnu pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u posljednja tri mjeseca.

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.

## Članak 58.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u GMV, odnosno njegovim pravnim prethodnicima 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 prema uvjetima propisanim u važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

## Članak 59.

Svakom djetetu zaposlenika do 15 godina starosti pripada naknada za dar u prigodi Dana sv. Nikole.

Visina naknade iz stavka 1. ovog članka određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

## Članak 60.

Za božićne blagdane zaposlenicima pripada pravo na isplatu prigodne božićne nagrade u visini isplaćene

prigodne božićne nagrade za službenike i namještenike Grada Varaždina, ukoliko su za tu namjenu osigurana financijska sredstva.

O visini prigodne božićne nagrade Gradonačelnik Grada Varaždina i Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi pregovarat će u postupku donošenja Prijedloga Proračuna Grada Varaždina.

## Članak 61.

Zaposlenicima će se jednom godišnje dati dar u naravi u istoj vrijednosti koja se isplati službenicima i namještenicima Grada Varaždina.

## Članak 62.

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

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

Visina navedenih pomoći određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

## Članak 63.

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 zaposlenih,
- potpore djeci zaposlenika poginulog u Domo-vinskom 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%.

Visina navedenih pomoći određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

## Članak 64.

Primjenom ovoga Kolektivnog ugovora niti jednom radniku u GMV-u plaća ne može biti smanjena.

## Članak 65.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- do 8,15 do 12,15 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnicu,
- duže od 12,15 sati isplaćuje se puna dnevnicu.

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 66.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom, ukoliko stanuje dvije ili više autobusnih postaja udaljen od radnog mjesta, i to u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte.

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

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

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla zaposlenik ima pravno na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području.

Naknadu za troškove prijevoza iz stavka 1., 2., 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se unaprijed za idući mjesec.

Ako zaposlenik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u iznosu od 2,00 kune po prijeđenom kilometru. Kada će zaposlenik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

#### Članak 67.

Poslodavac je dužan osigurati sve zaposlenike u skladu s važećim zakonskim propisima.

### NAKNADA ŠTETE

#### Članak 68.

Naknada štete iz članka 99. 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 invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

#### Članak 69.

Smanjenje štete iz razloga navedenih u prethodnom članku može iznositi najviše do 30% utvrđenog iznosa naknade štete.

### PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 70.

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 71.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u istoj javnoj djelatnosti bez obzira na promjenu ustanove.

#### Članak 72.

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,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe 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 73.

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

#### Članak 74.

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

#### Članak 75.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana

ako djeluje u skladu sa zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

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

#### Članak 76.

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 77.

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 78.

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 79.

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 10 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora Sindikata:

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

#### Članak 80.

Poslovodni i rukovodni organi ustanove odnosno poslodavac kao i Upravno vijeće GMV-a 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 njima 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.

#### Članak 81.

Ravnatelj je obavezan 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 zaposlenika 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 najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke, radi primjene članka 148. Zakona o radu.

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

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 82.

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 sindi-

kalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 15 dana godišnje.

#### Članak 83.

Ravnatelj je dužan bez naknade plaće, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće 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 84.

Ako zaposleničko 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 zaposleničkog vijeća da je ono ustrojeno.

Kada zamjenjuju zaposleničko 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 zaposleničko vijeće.

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

#### Članak 85.

Kad sindikat zamjenjuje zaposleničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu, kao i prava iz članka 149. stavka 1. do 3. Zakona o radu.

#### Članak 86.

Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje zaposleničko 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.

### ZAPOSLENIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

#### Članak 87.

Članovi zaposleničkog vijeća, članovi sindikata odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve

sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime zaposleničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

### MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

#### Članak 88.

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 kojih jednog imenuje Grad Varaždin, jednoga 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 89.

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 nadležnog za kulturu.

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

### PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

#### Članak 90.

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 91.

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

### OBVEZNA ARBITRAŽA

#### Članak 92.

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 93.

Troškove mirenja snose oboje strane.

### POSREDOVANJE

Članak 94.

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

### ŠTRAJK

#### SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 95.

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.

Ugovorne 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 96.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčene 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 97.

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

#### NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 98.

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 99.

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 OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 100.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja 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 101.

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

Članak 102.

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 103.

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 104.

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 o kršenju Ugovora,
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

#### Članak 105.

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 za društvene djelatnosti Grada Varaždina.

### ROKOVI ZA TUMAČENJE

#### Članak 106.

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 I OBNOVA UGOVORA

#### Članak 107.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

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 i dopuni u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga.

### PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

#### Članak 108.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici Grada Varaždina i ovlaštene predstavnici Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi.

#### Članak 109.

Ovaj Ugovor zaključuje se do 28. veljače 2013. godine, a primjenjuje se od 29. listopada 2012. godine.

Ugovorne strane obvezuju se u vrijeme važenja ovog Ugovora intenzivirati pregovore oko zaključivanja novog Kolektivnog ugovora.

#### Članak 110.

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

#### Članak 111.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi 15 dana.

#### Članak 112.

Ovaj Ugovor objavit će se u »Službenom vjesniku Grada Varaždina«.

KLASA: 612-05/12-01/8

URBROJ: 2186/01-01-12-14

Varaždin, 22. studenoga 2012.

**ZA GRAD VARAŽDIN  
GRADONAČELNIK  
Goran Habuš, v. r.**

**ZA GRADSKI MUZEJ VARAŽDIN  
RAVNATELJ  
Miran Bojanić Morandini, v. r.**

**ZA HRVATSKI SINDIKAT  
DJELATNIKA U KULTURI  
GLAVNA TAJNICA  
Ljubica Pilić, v. r.**

### 3.

**GRAD VARAŽDIN**, Varaždin, Trg kralja Tomislava 1, zastupan po gradonačelniku Goranu Habušu,

**HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE U VARAŽDINU**, Varaždin, A. Cesarca 1, zastupan po ravnateljici mr. Jasni Jakovljević

i

**HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI**, Zagreb, Kneza Mislava 20, zastupan po glavnoj tajnici Ljubici Pilić

sklopili su dana 22. studenoga 2012. godine sljedeći:

### **KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlenike u Hrvatskom narodnom kazalištu u Varaždinu**

#### 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 Hrvatskom narodnom kazalištu u Varaždinu (u daljnjem tekstu: HNK).

#### Članak 2.

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je HNK 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 HNK.

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

### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je propisom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnose na zaposlenike iz članka 1. ovog Ugovora (Kolektivni ugovor na općoj razini ustanove 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 sljedećim 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 sudržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

## ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Članak 6.

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 7.

Radni odnos s kazališnim umjetnicima zasniva se u skladu s Zakonom o kazalištima (»Narodne novine«, broj 71/06 - pročišćeni tekst).

Radni odnos s drugim kazališnim radnicima 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 na oglas se 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 8.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim 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;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

### Članak 9.

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 zaposleniku 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.

### Članak 10.

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 iste vrste stručnog i radnog iskustva kao zaposlenik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

#### Članak 11.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

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

#### Članak 12.

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

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do 18 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 13.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

#### Članak 14.

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.

#### Članak 15.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi pripravnički ispit prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

#### Članak 16.

Na pripravnike se primjenjuju propisi pojedinih djelatnosti u kulturi (Zakon o kazalištu i sl.).

#### Članak 17.

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, roditeljskog 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.

### PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

#### RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIKA

#### Članak 18.

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 19.

Zaposlenik koji je proglašen viškom i zbog toga mu se otkaže ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječno isplaćene neto plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u posljednja 3 mjeseca za svaku navršenu godinu rada.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se djelatniku posljednjeg dana rada.

#### Članak 20.

Zaposleniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi, radni odnos ne može prestati dok ne pro-

teknu slijedeći rokovi od dana donošenja Programa rješavanja viška zaposlenika:

- za zaposlenike do 10 godina staža 4 mjeseca,
- za zaposlenike sa preko 10 do 20 godina staža 5 mjeseci,
- za zaposlenike sa preko 20 godina staža 6 mjeseci.

## RADNO VRIJEME

### Članak 21.

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

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

Pravilnikom o radu utvrđuje se raspored dnevne i tjedne radne satnice, kao i preraspodjelu 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 odredit će se pravilnikom o radu ili odlukom ravnatelja.

### Članak 22.

Raspored radnog vremena zaposlenika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog umanjena radne sposobnosti, njege djeteta do 3 godine ili njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između nadležnog tijela HNK i zaposlenika koji radi skraćeno radno vrijeme.

## ODMORI I DOPUSTI

### Članak 23.

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 potreba 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 24.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

#### 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 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, posvajatelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvajatelju ili staratelju za svako daljnje dijete po jedan dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina 2 dana
- roditelju, posvojitelji ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostali djecu 3 dana
- invalidu 2 dana

U svakom slučaju, radniku pripada pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

### Članak 25.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota, nedjelja) te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

### Članak 26.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela uz uvjet da se time ne dovodi u pitanje realizacija kazališnog 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 27.

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 28.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 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 nastavljavanje 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.

#### Članak 29.

Iznimno od odredbe članka 59. stavka 1. točke 3. Zakona o radu (»Narodne novine«, broj 149/09 i 61/11), zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

### PLAĆENI DOPUSTI

#### Članak 30.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše do 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka 4 dana,
- rođenje djeteta 2 dana,

- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka 4 dana,
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika 3 dana,
- za elementarne nepogode 5 dana,
- selidbe na udaljenosti većoj od 50 km 3 dana,
- selidbe u istom mjestu 1 dan,
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece) 3 dana,
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa 1 dan,
- za dobrovoljne davaoce krvi za svako davanje 2 dana,
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama 1 dan,
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. 2 radna dana.

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

#### Članak 31.

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

Ako okolnosti iz članka 30. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

#### Članak 32.

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

### PLAĆA

#### Članak 33.

Plaću zaposlenika čini:

- osnovna bruto plaća,
- dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu bruto plaću čini umnožak koeficijentata složenosti 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, položajni dodaci i druga uvećanja plaće.

## Članak 34.

Osnovica za obračun plaće istovjetna je osnovici za obračun plaće za zaposlenike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

## Članak 35.

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

**I. POLOŽAJI I RADNA MJESTA I. VRSTE (VSS)**

DRAMSKI GLUMAC – PRVAK	2,00
REDATELJ I VODITELJ DJEČJE LUTKARSKE SCENE	1,75
DRAMSKI GLUMAC I	1,75
DRAMSKI GLUMAC II	1,55
TAJNIK I UREDNIK KAZALIŠNIH IZDANJA	1,70
POSLOVNI MENAGER	1,65
RUKOVODITELJ TEHNIKE	1,50
DRAMATURG	1,50
ŠEF RAČUNOVODSTVA	1,50
ŠEF PROPAGANDE – MARKETINGA	1,45
VODITELJ UREDA RAVNATELJA I KADROVSKE SLUŽBE	1,32
SCENSKI SKLADATELJ	1,27

**II. POLOŽAJI I RADNA MJESTA II. VRSTE (VŠS)**

INSPICIJENT	1,15
ZAMJENIK RUKOVODITELJA TEHNIKE	1,15

**III. POLOŽAJI I RADNA MJESTA III. VRSTE (SSS)**

ŠAPTAČ (sufler)	1,10
PROPAGANDIST	1,10
GARDEROBIJER	1,00
MAJSTOR POZORNICE	1,05
MAJSTOR TONA	1,05
MAJSTOR RASVJETE	1,05
KROJAČ - voditelj majstor	1,05
FRIZER VLASULJAR	1,05
BLAGAJNIK MATERIJALNOG KNJIGOVODSTVA	0,98
BIBLIOTEKAR I ARHIVAR	0,90
DAKTILOGRAF	0,80
DNEVNI BLAGAJNIK-KURIR-EKONOM	0,80
ELEKTRIČAR	0,80
REKVIZITER	0,80
SCENSKI SLIKAR	0,80
LOŽAČ – DOMAR	0,80

**IV. POLOŽAJI I RADNA MJESTA IV. VRSTE (NSS)**

POZORNIČKI RADNIK	0,75
VRATAR – TELEFONIST	0,75
ČISTAČICA	0,57

## Članak 36.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Od jedne do druge plaće ne smije proći više od 30 dana.

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

**UVEĆANJE PLAĆE**

## Članak 37.

Osnovna plaća zaposlenika svih ustanova uvećava se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- 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%

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.

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

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, te rad na Uskrs zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Stalni dodatak za sve zaposlenike iznosi 426,00 kn.

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

## Članak 38.

Za obavljanje poslova voditeljstva uvećan je pripadajući koeficijent zaposlenika i to:

- voditeljima odjela za	10%
- voditeljima stručne grupe poslova i radionica za	5%

te je isti sadržan u iznosima koeficijenata iz članka 35. ovog Ugovora.

## Članak 39.

Za natprosječne rezultate u radu zaposlenici mogu svake godine ostvariti dodatak za uspješnost u radu, a koji može iznositi najviše tri plaće dotičnog zaposlenika.

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 u radu utvrđuje ravnatelj.

#### Članak 40.

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

Poreze 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 stanje.

#### Članak 41.

Kada zaposlenik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

#### Članak 42.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti i općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, 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 43.

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 i sličnih obveza.

Naknada plaće je u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario u tekućem mjesecu.

#### Članak 44.

U slučaju odsutnosti zaposlenika s posla zbog bolovanja do 42 dana zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

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

#### Članak 45.

Zaposleniku koji za rad koristi privatno glazbalo pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenim posebnim pravilnikom poslodavca.

Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će sačiniti uz odgovarajuću primjenu kriterija iz Pravilnika o naknadama za uporabu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnom materijalu za orkestralne instrumente u profesionalnim orkestrima i komornim ansamblima Hrvatske, što ga je donijela Hrvatska udruga orkestralnih i komornih umjetnika.

#### Članak 46.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće najmanje 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 47.

Ako sindikalni povjerenik obnaša poslove zaposleničkog vijeća pripada mu naknada plaće kako slijedi:

- kod poslodavca sa najviše 75 zaposlenika za šest radnih sati tjedno,
- kod poslodavca sa 76 – 250 zaposlenika tri puta po šest radnih sati tjedno.

### ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

#### Članak 48.

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

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje zaposlenika uključujući mjere za sprječavanje 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 invalida u skladu s posebnim propisima.

#### Članak 49.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo 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 50.

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 u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

#### Članak 51.

Ukoliko za to postoje financijska sredstva poslodavac je dužan omogućiti zaposlenicima sistematski pregled svake godine.

### ZAŠTITA ZAPOSLENIKA SA SMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU

#### Članak 52.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povreda na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim Kolektivnim ugovorom ili općim aktom, ustanova odnosno poslodavac može osigurati povoljnije uvjete rada za tog zaposlenika kao primjerice lakši posao, povoljnija norma, rad na jednostavnijim poslovima i sl., bez smanjenja plaće koju je zaposlenik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

#### Članak 53.

Naknada plaće koja zaposleniku invalidu 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 54.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene

radne sposobnosti nastale povredom 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 55.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom 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 56.

Zaposlenik, kojem do stjecanja prava na 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 57.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, ukoliko postoje osigurana financijska sredstva za tu namjenu, i to do visine isplate istog naslova za službenike i namještenike Grada Varaždina.

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

#### Članak 58.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u posljednja tri mjeseca.

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.

#### Članak 59.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u HNK, odnosno njegovim pravnim prethodnicima 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 prema uvjetima propisanim u važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

#### Članak 60.

Svatom djetetu zaposlenika do 15 godina starosti pripada naknada za dar u prigodi Dana sv. Nikole.

Visina naknade iz stavka 1. ovog članka određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

#### Članak 61.

Za božićne blagdane zaposlenicima pripada pravo na isplatu prigodne božićne nagrade u visini isplaćene prigodne božićne nagrade za službenike i namještenike Grada Varaždina, ukoliko su za tu namjenu osigurana financijska sredstva.

O visini prigodne božićne nagrade Gradonačelnik Grada Varaždina i Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi pregovarat će u postupku donošenja Prijedloga Proračuna Grada Varaždina.

#### Članak 62.

Zaposlenicima se jednom godišnje može dati dar u naravi vrijednost kojeg ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

#### Članak 63.

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

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

Visina navedenih pomoći određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

#### Članak 64.

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 Domo-vinskom 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%.

Visina navedenih pomoći određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

#### Članak 65.

Primjenom ovoga Kolektivnog ugovora niti jednom radniku u HNK plaća ne može biti smanjena.

#### Članak 66.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8,15 do 12,15 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnicu,
- duže od 12,15 sati isplaćuje se puna dnevnicu.

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

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

#### Članak 67.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom, ukoliko stanuje dvije ili više autobusnih postaja udaljen od radnog mjesta, i to u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte.

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

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

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla zaposlenik ima pravno na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području.

Naknadu za troškove prijevoza iz stavka 1., 2., 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se unaprijed za idući mjesec.

Ako zaposlenik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u iznosu od 2,00 kune po prijeđenom kilometru. Kada će zaposlenik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

#### Članak 68.

Poslodavac je dužan osigurati sve zaposlenike u skladu s važećim zakonskim propisima.

### NAKNADA ŠTETE

#### Članak 69.

Naknada štete iz članka 99. 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 invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

#### Članak 70.

Smanjenje štete iz razloga navedenih u prethodnom članku može iznositi najviše do 30% utvrđenog iznosa naknade štete.

### PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 71.

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

Svako 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 istoj javnoj djelatnosti bez obzira na promjenu ustanove.

#### 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,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog 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.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

Sindikat 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 pismenim 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 pismenim 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 10 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 kao i Kazališno vijeće HNK 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 njima 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.

## Članak 82.

Ravnatelj je obavezan 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 gospodarski položaj zaposlenika 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 najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke, radi primjene članka 148. Zakona o radu.

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

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 djelotvornosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove o čemu trebju obavijestiti poslodavca, pažeći 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 15 dana godišnje.

## Članak 84.

Ravnatelj je dužan bez naknade plaće, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće 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 zaposleničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikarno vijeće), o čemu odlučuje sindikat u ustanovi.

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

Kada zamjenjuju zaposleničko 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 zaposleničko vijeće.

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

## Članak 86.

Kad sindikat zamjenjuje zaposleničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Za-

konom o radu, kao i prava iz članka 149. stavka 1.do 3. Zakona o radu.

#### Članak 87.

Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje zaposleničko 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.

### ZAPOSLENIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

#### Članak 88.

Članovi zaposleničkog vijeća, članovi sindikata odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime zaposleničkog 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 kojih jednog imenuje Grad Varaždin, jednoga 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 nadležnog za kulturu.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, 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.

Ugovorne 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. ovoga članka posebno će se ugovoriti.

### TROŠKOVI

#### Članak 94.

Troškove mirenja snose obje strane.

### POSREDOVANJE

#### Članak 95.

Ugovorene 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 ovog 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.

Ugovorne 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 OVLASTI 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 obav-

ljanje 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 HNK 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 o 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 za društvene djelatnosti Grada Varaždina.

### 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 I OBNOVA UGOVORA

#### Članak 108.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

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 i dopuni u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga.

**PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Članak 109.**

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

**Članak 110.**

Ovaj Ugovor zaključuje se do 28. veljače 2013. godine, a primjenjuje se od 29. listopada 2012. godine.

Ugovorne strane obvezuju se u vrijeme važenja ovog Ugovora intenzivirati pregovore oko zaključivanja novog Kolektivnog ugovora.

**Članak 111.**

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

**Članak 112.**

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi 15 dana.

**Članak 113.**

Ovaj Ugovor objavit će se u »Službenom vjesniku Grada Varaždina«.

KLASA: 612-05/12-01/8

URBROJ: 2186/01-01-12-12

Varaždin, 22. studenoga 2012.

**ZA GRAD VARAŽDIN  
GRADONAČELNIK  
Goran Habuš, v. r.**

**ZA HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE  
U VARAŽDINU  
mr. Jasna Jakovljević, v. r.**

**ZA HRVATSKI SINDIKAT  
DJELATNIKA U KULTURI  
GLAVNA TAJNICA  
Ljubica Pilić, v. r.**



»Službeni vjesnik Grada Varaždina«, službeno glasilo Grada Varaždina. Izdavač Grad Varaždin. Uredništvo, Trg Kralja Tomislava broj 1. Telefon (042) 402-523. Glavni i odgovorni urednik: Lucija Cahunek, dipl. politolog. Tehničko uređenje, korektura i tisak: »Glasila« d.o.o. Petrinja, telefon (044) 815-138, fax. (044) 815-498, [www.glasila.hr](http://www.glasila.hr). »Službeni vjesnik Grada Varaždina« objavljen je i na Internetu: [www.glasila.hr](http://www.glasila.hr).