



SLUŽBENE NOVINE GRADA ĐURĐEVCA

Broj 7a - Godina LIX.

Đurđevac, 3. lipnja 2026.

ISSN 1845-9331

AKTI GRADONAČELNIKA

18

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi ("Narodne novine", broj 33/01., 60/01., 129/05., 109/07., 125/08., 36/09., 150/11., 144/12., 19/13. - pročišćeni tekst, 137/15., 123/17., 98/19. i 144/20.), članka 3. stavka 2. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 86/08., 61/11., 4/18., 112/19. i 17/25.) i članka 42. stavka 4. Statuta Grada Đurđevca ("Službene novine Grada Đurđevca", broj 3/09., 1/13., 5/14. – pročišćeni tekst, 1/18., 5/18. – pročišćeni tekst, 2/20. i 2/21.) gradonačelnik Grada Đurđevca, dana 14. svibnja 2026. godine, donio je

ZAKLJUČAK

**o prihvatanju Kolektivnog ugovora za službenike
i namještenike u upravnim tijelima
Grada Đurđevca**

I.

Prihvća se Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Đurđevca, u tekstu koji je sastavni dio ovog Zaključka.

II.

Ovaj Zaključak će se objaviti u „Službenim novinama Grada Đurđevca“.

KLASA: 152-01/26-01/02

URBROJ: 2137-03-02-01/04-26-2

Đurđevac, 14. svibnja 2026.

GRADONAČELNIK

Hrvoje Janči, mag.educ., v. r.

GRAD ĐURĐEVAC, S. Radića 1, Đurđevac,
OIB: 98691330244 koji zastupa gradonačelnik
Hrvoje Janči, mag.educ. (u daljnjem tekstu:
Poslodavac)

**SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE
HRVATSKE**, OIB: 85709856921, Podružnica
Gradske uprave Grada Đurđevca, zastupan po
predsjednici Sindikata Ivi Šušković (u daljnjem
tekstu: Sindikat) zaključili su dana 14. svibnja 2026.
godine, sljedeći

**KOLEKTIVNI UGOVOR
za službenike i namještenike
u upravnim tijelima Grada Đurđevca**

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz službe i po osnovi službe službenika i

namještenika u upravnim tijelima Grada Đurđevca (u daljnjem tekstu: službenici i namještenici).

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za službenike i namještenike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili aktom.

Članak 3.

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

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 4.

Puno radno vrijeme službenika i namještenika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Iznimno, ako narav posla to zahtijeva, službeniku i namješteniku se može odrediti i drugačiji raspored radnog vremena.

Članak 5.

Službenik i namještenik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na dnevni odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi poslodavac.

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

Članak 6.

Između dva uzastopna radna dana službenik i namještenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 7.

Službenik i namještenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja, osim u slučajevima primjene članka 4. stavka 3. ovog Ugovora.

Ako je prijeko potrebno da službenik ili namještenik radi na dan (dane) tjednog odmora, poslodavac mu je dužan osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako službenik i namještenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, koristit će ga naknadno prema odluci neposredno nadređenog službenika.

Članak 8.

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora službeniku i namješteniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 9.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 10.

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

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

Članak 11.

Službenik i namještenik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid službe odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 12.

Službenik i namještenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj primljen u službu, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu služba prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada,

- ako mu služba prestaje prije prvog srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, službenik i namještenik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 13.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 21 radni dan.

Godišnji odmor od 21 radni dan uvećava se službeniku i namješteniku, prema pojedinačno određenim kriterijima:

1. prema radnom stažu
 - do 5 godina radnog staža 1 dan
 - od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
 - od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
 - više od 20 godina radnog staža 5 dana
2. posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta 3 radna dana
 - invalidu 2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 21 radni dan uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. i 2. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti više od 30 radnih dana u godini.

Članak 14.

Službenik i namještenik koristi godišnji odmor na temelju rješenja o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora koji donosi pročelnik upravnog tijela ili službena osoba kojoj je rješavanje o tome utvrđeno opisom poslova radnog mjesta, sukladno pravilniku o unutarnjem redu, odnosno za pročelnike gradonačelnik. Rješenje se mora uručiti službeniku i namješteniku najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 15.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi pročelnik upravnog tijela, odnosno za pročelnike gradonačelnik, vodeći računa i o želji svakog službenika i namještenika.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime službenika odnosno namještenika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 16.

Službenik odnosno namještenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako službenik odnosno namještenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora službenik odnosno namještenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 17.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, službenik odnosno namještenik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje pročelnik upravnog tijela, odnosno za pročelnike gradonačelnik.

Članak 18.

U slučaju prestanka službe iz razloga koji nije uvjetovan skrivljenim ponašanjem službenika odnosno namještenika ili u slučaju prestanka službe zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, službenik odnosno namještenik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u upravnom tijelu u kojoj mu prestaje služba.

Članak 19.

Službenik i namještenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu, s time da jedan dan godišnjeg odmora službenik i namještenik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposredno nadređenog službenika najmanje tri dana prije, a drugi dan godišnjeg odmora koristi samo uz odobrenje nadređenog službenika.

Članak 20.

Službeniku i namješteniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Rješenje o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka za službenike i namještenike donosi pročelnik upravnog tijela ili službena osoba kojoj je rješavanje

o tome utvrđeno opisom poslova radnog mjesta, sukladno pravilniku o unutarnjem redu, odnosno za pročelnike donosi gradonačelnik.

Službeniku i namješteniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljane korištenja godišnjeg odmora.

Članak 21.

Službenik i namještenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je službenik i namještenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za službenika i namještenika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 22.

Službenik i namještenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini za svaki od sljedećih slučajeva:

- zaključenje braka 2 radna dana
- rođenje djeteta 2 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi 2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja 5 radnih dana
- polaganje državnog stručnog ispita prvi put 7 radnih dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila službenika ili namještenika 5 radnih dana.

Plaćeni dopust odobrava poslodavac.

Članak 23.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe poslova na radnom mjestu, službeniku i namješteniku se može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

Članak 24.

Službenik i namještenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 25.

U pogledu stjecanja prava iz službe ili u svezi sa službom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 26.

Službeniku i namješteniku se može odobriti na osobni zahtjev dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz službe ili u vezi sa službom miruju.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 27.

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

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje službenika i namještenika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Članak 28.

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

Službenik i namještenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge službenike i namještenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio

dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 29.

Za službenike i namještenike poslodavac može organizirati sistematski pregled jednom u dvije godine sukladno mogućnostima proračuna.

4. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 30.

Plaća službenika i namještenika određena je Zakonom o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 28/10. i 10/23.) te podzakonskim aktima donesenim na temelju tog Zakona.

Članak 31.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 15. slijedećeg mjeseca.

Članak 32.

Poslodavac je dužan na zahtjev službenika i namještenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 33.

Ako je službenik i namještenik odsutan iz službe zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknadu u 100% iznosu plaće pripada službeniku odnosno namješteniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 34.

Osnovna plaća službenika i namještenika uvećat će se:

- za rad noću	30%
- za prekovremeni rad i rad nedjeljom	50%
- za rad subotom	35%
- za rad na dane blagdana	50%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, službenik ili namještenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana

prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada).

Prekovremeni rad službenika i namještenika može trajati do 250 sati godišnje.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 35.

Ugovorne strane sporazumne su da će se službeniku i namješteniku isplatiti prigodna nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) u ukupnom iznosu od 132,72 EUR godišnje, a sukladno mogućnostima proračuna, temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca, može se odobriti i u većem iznosu.

Članak 36.

Službeniku i namješteniku koji odlazi u prijevremenu ili starosnu mirovinu, pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja rješenja o prestanku službe zbog odlaska u mirovinu.

Članak 37.

Obitelj službenika i namještenika ima pravo na pomoć u slučaju smrti službenika i namještenika u službi ili prilikom obavljanja redovnih radnih zadataka.

Pomoć iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku.

Dolazak i odlazak službenika i namještenika s posla ne smatra se situacijom obuhvaćenom stavkom 1. ovog članka.

Članak 38.

Službenik i namještenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja službenika i namještenika dužeg od 120 dana, u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku, jednom godišnje,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokrića participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za službenika, odnosno

namještenika, dijete ili supružnika, neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku.

Članak 39.

Kada je službenik i namještenik upućen na službeno putovanje, pripadaju mu stvarni troškovi prijevoza i troškovi noćenja te dnevnica, prema i u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

Visina dnevnice za put u inozemstvo određuje se do visine iznosa propisanih za korisnike Državnog proračuna.

U slučaju odobrenja korištenja osobnog automobila u službene svrhe naknada se određuje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

Članak 40.

Službenik i namještenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim prijevozom u iznosu 39,82 EUR mjesečno.

Službenik i namještenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, u iznosu 20% visine cijene mjesečne prijevozne karte međumjesnim javnim prijevozom.

Članak 41.

Ugovorne strane sporazumne su da će se službeniku i namješteniku isplatiti paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane najviše u iznosu do neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak, temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca.

Naknada iz stavka 1. isplaćuje se ovisno o broju dana prisutnosti službenika i namještenika na radu tijekom mjeseca.

Ugovorne strane sporazumne su da se službeniku i namješteniku temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca može isplatiti novčana nagrada za radne rezultate.

Članak 42.

Službenici i namještenici imaju pravo na kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Poslodavac se obvezuje službenika i namještenika kolektivno osigurati i zaključiti policu osiguranja iz stavka 1. ovog članka, u roku 30 dana od potpisa ovog Ugovora.

Članak 43.

Službeniku i namješteniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupan radni staž, kada navršje:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 40 godina – u visini 3,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka.

Osnovica za jubilarnu nagradu iznosi 132,72 EUR neto.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je službenik i namještenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a u slučaju smrti službenika i namještenika isplaćuje se njegovim nasljednicima sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

Članak 44.

Temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca, a sukladno mogućnostima proračuna, djetetu službenika i namještenika do 14 godina starosti prigodom Božićnih blagdana može se isplatiti dar u visini do ½ neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

6. PRAVA I OBEVEZE SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 45.

Rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti službenika i namještenika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju službeniku i namješteniku s uputom o pravnom lijeku.

Članak 46.

Rješavajući o izjavljenoj žalbi službenika ili namještenika protiv rješenja iz članka 44. ovog Kolektivnog ugovora, gradonačelnik je dužan

zatražiti mišljenje sindikalnog povjerenika ako službenik ili namještenik to u žalbi traži.

Članak 47.

Ako službenik i namještenik otkazuje službu, otkazni rok iznosi najmanje mjesec dana, ukoliko se službenik, odnosno namještenik i poslodavac ne dogovore drugačije.

Članak 48.

Za teške povrede službene dužnosti službeniku se može izreći kazna prestanka službe u postupku propisanom Zakonom o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 86/08., 61/11., 4/18., 112/19. i 17/25.).

Članak 49.

Službenik i namještenik, za čijom je službom prestala potreba u upravnom tijelu u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza – stavljanja na raspolaganje, ima u roku od jedne godine prednost kod prijama u službu u upravnim tijelima ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je službenik i namještenik bio raspoređen u trenutku kada je za službom prestala potreba.

Članak 50.

Službenik i namještenik kojem služba prestaje istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje poslodavcu, odnosno istekom otkaznog roka, ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je službenik, odnosno namještenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka službe, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je službenik, odnosno namještenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka službe.

Službenik, odnosno namještenik nema pravo na otpremninu u slučajevima izvanrednog otkaza ili otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem službenika, odnosno namještenika.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se službeniku odnosno namješteniku najkasnije posljednjeg dana službe, odnosno rada.

Članak 51.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod službenika i namještenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti,

poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog liječnika odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi službeniku i namješteniku drugo radno mjesto čije poslove je on sposoban obavljati.

7. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 52.

Službenik i namještenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo službenika i namještenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima službenik, odnosno namještenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe službenika i namještenika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 53.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje službenika i namještenika.

Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca ili službenika, odnosno namještenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika ili namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog službenika, odnosno namještenika.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se službenik, odnosno namještenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih službenika, odnosno namještenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika, odnosno namještenika,

koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe službenika, odnosno namještenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 54.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 52. i 53. ovoga Ugovora, službenik, odnosno namještenik se može obratiti nadređenom službeniku ili sindikalnom povjereniku.

Nadređeni službenik i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva službenika, odnosno namještenika obavijestiti poslodavca.

Članak 55.

Nadređeni službenik, odnosno sindikalni povjerenik dužan je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, službenik, odnosno namještenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 56.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe službenika i namještenika poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i

senzibiliziranju zaposlenih za problematiku zaštite dostojanstva.

8. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 57.

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

Članak 58.

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo službenika i namještenika da postanu članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će svaki pritisak od strane poslodavca na službenike, odnosno namještenike, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 59.

Sindikat se obavezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 60.

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

Članak 61.

Aktivnost sindikalnog povjerenika, predstavnika i članova sindikata ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 62.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, omogućiti izostanak iz službe odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencije, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

Članak 63.

Sindikalni povjerenik ne može zbog obavljanja sindikalne aktivnosti biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge službenike i namještenike.

Članak 64.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata ne može:

- prestati služba odnosno rad, ili
- ga se na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale službenike i namještenike.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Zaštitu iz ovog članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća.

Članak 65.

Prije donošenja odluka važnih za položaj službenika i namještenika, poslodavac mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj službenika, odnosno namještenika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz službe i po osnovi službe službenika i namještenika,
- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu službe službenika i namještenika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti u službi službenika odnosno namještenika.
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu službe,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,

- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška službenika i namještenika i dr.

Članak 66.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz službe i po osnovi službe i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti, radne i materijalne problematike radnika.

Članak 67.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem članstva u Sindikatu (pristupnica i sl.).

Članak 68.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada;
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje službenika i namještenika;
- primati primjedbe službenika i namještenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima službenika i namještenika;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje službenika i namještenika, a državno tijelo to propušta ili odbija učiniti;

- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati ostale službenike i namještenike za rad na siguran način.

9. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 69.

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

Članak 70.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće. Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će izbor trećeg člana mirovnog vijeća kao predsjednika povjeriti jednom od sudaca Općinskog suda u Koprivnici.

Članak 71.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovoga ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana pokretanja postupka mirenja.

Članak 72.

U postupku mirenja Mirovno vijeće ispitat će navode i prijedloge ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 73.

Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog.

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

10. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 74.

Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovoga Ugovora.

Komisija ima četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana. Članovi između sebe biraju predsjednika na godinu dana.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju neriješenog rezultata glasanja, presudan je stav predsjednika komisije.

Komisija je dužna odgovoriti na postavljene upite u pravilu u roku 60 dana od dana zaprimanja upita.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

11. ŠTRAJK

Članak 75.

Članovi Sindikata, odnosno Sindikalno povjereništvo može obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, isključivo u ime Sindikata.

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora sindikat neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

12. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 76.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 77.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na vrijeme od dvije godine, počevši od 15. svibnja 2026. godine.

Članak 78.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora podnosi Pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 79.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Razlozi za otkaz su bitno promijenjene okolnosti nastale nakon časa zaključenja ovog ugovora, zbog kojih bi ispunjenje obveza za jednu ugovornu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano veliki gubitak.

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

KLASA: 152-01/26-01/2

Urbroj: 2137-03-01-01/03-26-1

ZA GRAD ĐURĐEVAC

ZA SINDIKAT DRŽAVNIH
I LOKALNIH SLUŽBENIKA
I NAMJEŠTENIKA

Gradonačelnik

Predsjednica Sindikata

Hrvoje Janči, mag.educ., v.r.

Iva Šušković, v.r.

19

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi ("Narodne novine", broj 33/01., 60/01., 129/05., 109/07., 125/08., 36/09., 150/11., 144/12., 19/13. - pročišćeni tekst, 137/15., 123/17., 98/19. i 144/20.) i članka 42. stavka 4. Statuta Grada Đurđevca ("Službene novine Grada Đurđevca", broj 3/09., 1/13., 5/14. - pročišćeni tekst, 1/18., 5/18. - pročišćeni tekst, 2/20. i 2/21.) gradonačelnik Grada Đurđevca, dana 14. svibnja 2026. godine, donio je

ZAKLJUČAK

**o prihvatanju Kolektivnog ugovora za zaposlene
u ustanovama u kulturi Grada Đurđevca**

I.

Prihvaća se Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama u kulturi Grada Đurđevca, u tekstu koji je sastavni dio ovog Zaključka.

II.

Ovaj Zaključak će se objaviti u „Službenim novinama Grada Đurđevca“.

KLASA: 152-01/26-01/01

URBROJ: 2137-03-02-01/04-26-2

Đurđevac, 14. svibnja 2026.

GRADONAČELNIK

Hrvoje Janči, mag.educ., v. r.

GRAD ĐURĐEVAC, S. Radića 1, Đurđevac,
koji zastupa gradonačelnik Hrvoje Janči, mag.educ.
(u daljnjem tekstu: Osnivač)

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U
KULTURI, koji zastupa glavni tajnik Domagoj Rebić,
mag.iur. (u daljnjem tekstu: Sindikat), zaključili su
dana 14. svibnja 2026. godine, sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA U KULTURI GRADA ĐURĐEVCA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u Muzeju Grada Đurđevca i Gradskoj knjižnici Đurđevac, kao poslodavaca (u daljnjem tekstu: poslodavac).

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili aktom.

Članak 3.

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

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 4.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Iznimno, ako narav posla to zahtijeva, radniku se može odrediti i drugačiji raspored radnog vremena.

Članak 5.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na dnevni odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi poslodavac ili osoba koju on ovlasti. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 6.

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

Članak 7.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja, osim u slučajevima primjene članka 4. stavka 3. ovog Ugovora.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, poslodavac mu je dužan osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, koristit će ga naknadno prema odluci ravnatelja.

Članak 8.

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 9.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 10.

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

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

Članak 11.

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

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

Članak 12.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 13.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 21 radni dan.

Godišnji odmor od 21 radni dan uvećava se radniku, prema pojedinačno određenim kriterijima:

1. prema radnom stažu
 - do 5 godina radnog staža 1 dan
 - od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana

- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- više od 20 godina radnog staža 5 dana

2. posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta 3 radna dana
- invalidu 2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 21 radni dan uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. i 2. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti više od 30 radnih dana u godini.

Članak 14.

Radnik koristi godišnji odmor na temelju rješenja o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora koji donosi ravnatelj. Rješenje se mora uručiti radniku najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 15.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti, vodeći računa i o želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 16.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 17.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 18.

U slučaju prestanka ugovora o radu iz razloga koji nije uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili u slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u ustanovi u kojoj mu prestaje radni odnos.

Članak 19.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu, s time da jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije, a drugi dan godišnjeg odmora koristi samo uz odobrenje ravnatelja.

Članak 20.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

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

Članak 21.

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

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 22.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini za svaki od sljedećih slučajeva:

- zaključenje braka 2 radna dana
- rođenje djeteta 2 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi 2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja 5 radnih dana
- polaganje državnog stručnog ispita prvi put 7 radnih dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana.

Plaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Članak 23.

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

Članak 24.

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

Članak 25.

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

Članak 26.

Radniku se može odobriti na osobni zahtjev dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 27.

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

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Članak 28.

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

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

Članak 29.

Za radnike poslodavac može organizirati sistematski pregled jednom u dvije godine sukladno mogućnostima proračuna.

4. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 30.

Plaća radnika određena je Pravilnikom o plaćama djelatnika Gradske knjižnice i Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima iz radnog odnosa zaposlenika Muzeja Grada Đurđevca, donesenim sukladno važećim propisima.

Članak 31.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 15. sljedećeg mjeseca.

Članak 32.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 33.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknadu u 100% iznosu plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 34.

Ugovorne strane sporazumne su da će se radniku isplatiti prigodna nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) u ukupnom iznosu od 132,72 EUR godišnje, a sukladno mogućnostima proračuna, temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca, može se odobriti i u većem iznosu.

Članak 35.

Radniku koji odlazi u prijevremenu ili starosnu mirovinu, pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja rješenja o prestanku rada zbog odlaska u mirovinu.

Članak 36.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika na radu ili prilikom obavljanja redovnih radnih zadataka.

Pomoć iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku.

Dolazak i odlazak radnika s posla ne smatra se situacijom obuhvaćenom stavkom 1. ovog članka.

Članak 37.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 120 dana, u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku, jednom godišnje,

- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokrića participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika, neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku.

Članak 38.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripadaju mu stvarni troškovi prijevoza i troškovi noćenja te dnevnica, prema i u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

Visina dnevnice za put u inozemstvo određuje se do visine iznosa propisanih za korisnike Državnog proračuna.

U slučaju odobrenja korištenja osobnog automobila u službene svrhe naknada se određuje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim prijevozom u iznosu 39,82 EUR mjesečno.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, u iznosu 20% visine cijene mjesečne prijevozne karte međumjesnim javnim prijevozom.

Članak 40.

Ugovorne strane sporazumne su da će se radniku isplatiti paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane najviše u iznosu do neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak, temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca.

Naknada iz stavka 1. isplaćuje se ovisno o broju dana prisutnosti radnika na radu tijekom mjeseca.

Ugovorne strane sporazumne su da se radniku temeljem odluke ravnatelja može isplatiti novčana nagrada za radne rezultate.

Članak 41.

Radnici imaju pravo na kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Poslodavac se obvezuje radnika kolektivno osigurati i zaključiti policu osiguranja iz stavka 1. ovog članka, u roku 30 dana od potpisa ovog Ugovora.

Članak 42.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupan radni staž, kada navrši:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 40 godina – u visini 3,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka.

Osnovica za jubilarnu nagradu iznosi 132,72 EUR neto.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a u slučaju smrti radnika isplaćuje se njegovim nasljednicima sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

Članak 43.

Temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca, u ime osnivača, a sukladno mogućnostima proračuna, djetetu radnika do 14 godina starosti prigodom Božićnih blagdana može se isplatiti dar u visini do ½ neoporezovog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

6. PRAVA I OBVEZE RADNIKA

Članak 44.

Rješenja i odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.

Članak 45.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz članka 44. ovog Ugovora, poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti, dužan je zatražiti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata.

Članak 46.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje mjesec dana, ukoliko se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

Članak 47.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedopuštenog korištenja sredstava ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu, te propisa o zaštiti od požara od 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,
- konzumiranje alkohola i uživanja opijata,

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu. („Narodne novine“ broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.).

Poslodavac može otkazati ugovor o radu i u slučajevima određenim člankom 115. Zakona o radu.

Članak 48.

Ako poslodavac zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati rad za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška.

Na program zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovog članka odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac je dužan prethodno se savjetovati sa Sindikatom.

Radnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz Programa zbrinjavanja viška radnika nije moguće osigurati zapošljavanje u roku mjesec dana od dana donošenja Programa.

Članak 49.

Radnik, za čijim je radom prestala potreba u Muzeju ili Knjižnici u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, ima u roku od jedne godine prednost kod prijama na rad u Muzej ili Knjižnicu ako se u tom

vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova tog radnog mjesta.

Članak 50.

Radniku kojem radni odnos prestaje iz razloga što je prestala potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz) ili iz razloga što radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radnik nema pravo na otpremninu u slučaju izvanrednog otkaza ili otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 51.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog liječnika odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto čije poslove je on sposoban obavljati.

7. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 52.

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 53.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca ili radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 54.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 52. i 53. ovoga Ugovora, radnik se može obratiti nadređenom radniku ili sindikalnom povjereniku.

Nadređeni radnik i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ravnatelja.

Članak 55.

Nadređeni radnik, odnosno sindikalni povjerenik dužan je, ovisno o naravi i težini povrede,

odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 56.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih za problematiku zaštite dostojanstva.

8. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 57.

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

Članak 58.

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postanu članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će svaki pritisak od strane poslodavca na radnike, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 59.

Sindikat se obavezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 60.

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

Članak 61.

Aktivnost sindikalnog povjerenika, predstavnika i članova sindikata ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 62.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, omogućiti izostanak iz službe odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencije, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

Članak 63.

Sindikalni povjerenik ne može zbog obavljanja sindikalne aktivnosti biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 64.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu, ili
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Zaštitu iz ovog članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća.

Članak 65.

Prije donošenja odluka važnih za položaj radnika, poslodavac mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada radnika,
- planu zapošljavanja, premještaju i otkazu službe odnosno rada radnika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu radnika,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika i dr.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku osam dana.

Poslodavac je dužan prije donošenja odluka iz stavka 1. ovog članka, razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika.

Članak 66.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti, radne i materijalne problematike radnika.

Članak 67.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem članstva u Sindikatu (pristupnica i sl.).

Članak 68.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada;
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a državno tijelo to propušta ili odbija učiniti;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

9. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 69.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 70.

Postupak mirenja provodi Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će izbor trećeg člana mirovnog vijeća kao predsjednika povjeriti jednom od sudaca Općinskog suda u Koprivnici.

Članak 71.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovoga ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana pokretanja postupka mirenja.

Članak 72.

U postupku mirenja Mirovno vijeće ispitat će navode i prijedloge ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 73.

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedloge.

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

10. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 74.

Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Komisija ima četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana. Članovi između sebe biraju predsjednika na godinu dana.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju neriješenog rezultata glasanja, presudan je stav predsjednika komisije.

Komisija je dužna odgovoriti na postavljene upite u pravilu u roku 60 dana od dana zaprimanja upita.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

11. ŠTRAJK

Članak 75.

Članovi Sindikata, odnosno Sindikalno povjereništvo može obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, isključivo u ime Sindikata.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

12. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 76.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 77.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od dvije godine počevši od 15. svibnja 2026. godine.

Članak 78.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 79.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Razlozi za otkaz su promijenjene okolnosti nastale nakon časa zaključenja ovog ugovora, zbog kojih bi ispunjenje obveza za jednu ugovornu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano veliki gubitak.

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

KLASA: 152-01/26-01/1

URBROJ: 2137-03-01-01/03-26-1

ZA GRAD ĐURĐEVAC

ZA HRVATSKI SINDIKAT

DJELATNIKAU KULTURI

Gradonačelnik

Glavni tajnik

Hrvoje Janči, mag.educ., v.r. **Domagoj Rebić, v.r.**

20

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi ("Narodne novine", broj 33/01., 60/01., 129/05., 109/07., 125/08., 36/09., 150/11., 144/12., 19/13.- pročišćeni tekst, 137/15., 123/17., 98/19. i 144/20.) i članka 42. stavka 4. Statuta Grada Đurđevca ("Službene novine Grada Đurđevca", broj 3/09., 1/13., 5/14. – pročišćeni tekst, 1/18., 5/18. – pročišćeni tekst,

2/20. i 2/21.) gradonačelnik Grada Đurđevca, dana 1. lipnja 2026. godine, donio je

ZAKLJUČAK
o prihvatanju Kolektivnog ugovora za djelatnost
predškolskog odgoja i obrazovanja za radnike
zaposlene u Dječjem vrtiću „Maslačak“
Đurđevac

I.

Prihvaća se Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Maslačak“ Đurđevac, u tekstu koji je sastavni dio ovog Zaključka.

II.

Ovaj Zaključak će se objaviti u „Službenim novinama Grada Đurđevca“.

KLASA: 601-01/26-01/03
URBROJ: 2137-03-02-01/04-26-2
Đurđevac, 1. lipnja 2026.

GRADONAČELNIK
Hrvoje Janči, mag.educ., v. r.

Temeljem članka 192. i 193. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 46/23. i 64/23.), te članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97., 107/07., 94/13., 98/19., 57/22., 101/23., 145/23., 145/24., 146/25. i 22/26.)

GRAD ĐURĐEVAC, S. Radića 1, Đurđevac, koji zastupa gradonačelnik Hrvoje Janči, mag.educ. (osnivač)

i

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, zastupan po predsjednici Božici Žilić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 1. lipnja 2026. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR
za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja
za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću «Maslačak
« Đurđevac

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u Dječjem vrtiću «Maslačak» Đurđevac kao poslodavca (u daljnjem tekstu: poslodavac).

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili aktom.

Članak 3.

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

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 4.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Odgojitelji su obvezni u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece provesti 27,5 sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena.

Iznimno, ako narav posla to zahtijeva, radniku se može odrediti i drugačiji raspored radnog vremena.

Članak 5.

Svi radnici imaju pravo na stanku svakog radnog dana u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 6.

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

Članak 7.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja, osim u slučajevima primjene članka 4. stavka 3. ovog Ugovora.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, poslodavac mu je dužan osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, koristit će ga naknadno prema odluci ravnatelja.

Članak 8.

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 9.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 10.

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

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

Članak 11.

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

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

Članak 12.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navrší šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 13.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 23 radna dana.

Godišnji odmor od 23 radna dana uvećava se radniku, prema pojedinačno određenim kriterijima:

1. prema radnom stažu
 - do 5 godina radnog staža 1 dan
 - od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
 - od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
 - više od 20 godina radnog staža 5 dana
2. posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta 3 radna dana
 - invalidu 2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 23 radna dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. i 2. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti više od 30 radnih dana u godini.

Članak 14.

Radnik koristi godišnji odmor na temelju rješenja o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora koji donosi ravnatelj. Rješenje se mora uručiti radniku najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 15.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti, vodeći računa i o želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,

- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 16.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 17.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 18.

U slučaju prestanka ugovora o radu iz razloga koji nije uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili u slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u ustanovi u kojoj mu prestaje radni odnos.

Članak 19.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu, s time da jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije, a drugi dan godišnjeg odmora koristi samo uz odobrenje ravnatelja.

Članak 20.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti

naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 21.

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

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 22.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini za svaki od sljedećih slučajeva:

- zaključenje braka 2 radna dana
- rođenje djeteta 2 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka 4 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi 2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja 5 radnih dana
- polaganje državnog stručnog ispita prvi put 7 radnih dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana.

Plaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Članak 23.

Radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u iznosu od 100,00 eura u slučaju smrti člana uže obitelji.

Članovima uže obitelji, u smislu ovoga članka, smatraju se: supružnik, dijete, posvojitelj, posvojenik, roditelj i unuk.

Pravo na isplatu ostvaruje se na temelju pisanog zahtjeva radnika uz priloženu odgovarajuću

dokumentaciju kojom se dokazuje nastup okolnosti iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 24.

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

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Članak 27.

Radniku se može odobriti na osobni zahtjev dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 28.

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

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Članak 29.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s

osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

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

Članak 30.

Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

U slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene zaštite.

Utvrđivanje popisa zaposlenika koji ostvaruju pravo na sistematski pregled te pokretanje postupka ugovaranja nabave usluge za ostvarivanje navedenog prava zaposlenika, izvršit će se najkasnije do 1. ožujka tekuće kalendarske godine.

Sistematski pregled obuhvaća zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio.

4. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 31.

Plaća radnika određena je Pravilnikom o plaćama, naknadama i ostalim materijalnim pravima djelatnika Dječjeg vrtića „Maslačak“ Đurđevac, donesenim sukladno važećim propisima.

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

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđeni su u tablici u nastavku:

Radno mjesto	koeficijent
RAVNATELJ	4,44
TAJNIK	3,12
VODITELJ/KOORDINATOR PROJEKTA	3,24
PEDAGOG	3,12
PSIHOLOG	3,12
DEFEKTOLOG	3,12
LOGOPED	3,12
ODGOJITELJ SAVJETNIK	Dodatak od 0,40 na radno mjesto odgojitelja
ODGOJITELJ MENTOR	Dodatak od 0,20 na radno mjesto odgojitelja
ODGOJITELJ VSS	3,00
ODGOJITELJ VŠS	2,65
ODGOJITELJ VODITELJ	Dodatak od 0,20 na radno mjesto odgojitelja
ODGOJITELJ ZAMJENIK VODITELJA	Dodatak od 0,10 na radno mjesto odgojitelja
MEDICINSKA SESTRA	2,20
GLAVNI KUCHAR	2,26
KUHAR	1,87
ŠVELJA PRALJA	1,87
ČISTAČICA SPREMAČICA OŠ	1,79
ČISTAČICA SPREMAČICA SSS	1,87

Osnovicu za obračun plaće određuje odlukom gradonačelnik Grada Đurđevca.

Članak 32.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 15. slijedećeg mjeseca.

Članak 33.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 34.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 35.

Ugovorne strane sporazumne su da će se radniku isplatiti prigodna nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) u ukupnom iznosu od 132,72 EUR godišnje, a sukladno mogućnostima proračuna, temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca, može se odobriti i u većem iznosu.

Članak 36.

Ugovorne strane sporazumne su da se radniku temeljem odluke ravnatelja može isplatiti novčana nagrada za radne rezultate.

Ugovorne strane sporazumne su da odgojiteljici koja aktivno obavlja mentorstvo pripravniku, za vrijeme trajanja aktivnog mentorstva i izvršavanja obveza vezanih uz praćenje, usmjeravanje i stručno osposobljavanje pripravnika, pripada dodatak na plaću u iznosu od 100,00 eura neto mjesečno po svakom pripravniku.

Ugovorne strane sporazumne su da se odgojitelju - voditelju i odgojitelju - zamjeniku voditelja po godišnjim zaduženjima, koje na prijedlog ravnatelja imenuje Odgojiteljsko vijeće za svaku pedagošku godinu, isplaćuje dodatak na koeficijent.

Članak 37.

Radniku koji odlazi u prijevremenu ili starosnu mirovinu, pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja rješenja o prestanku rada zbog odlaska u mirovinu.

Članak 38.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika na radu ili prilikom obavljanja redovnih radnih zadataka.

Pomoć iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku.

Dolazak i odlazak radnika s posla ne smatra se situacijom obuhvaćenom stavkom 1. ovog članka.

Članak 39.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 120 dana, u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku, jednom godišnje,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokrića participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika, u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku.

Članak 40.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripadaju mu stvarni troškovi prijevoza i troškovi noćenja te dnevnica, prema i u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

Visina dnevnice za put u inozemstvo određuje se do visine iznosa propisanih za korisnike Državnog proračuna.

U slučaju odobrenja korištenja osobnog automobila u službene svrhe naknada se određuje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

Članak 41.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim prijevozom u iznosu 39,82 EUR mjesečno.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, u iznosu 100% visine cijene mjesečne prijevozne karte međumjesnim javnim prijevozom.

Članak 42.

Ugovorne strane sporazumne su da će se radniku isplatiti paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane najviše u iznosu do neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak, temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca.

Naknada iz stavka 1. isplaćuje se ovisno o broju dana prisutnosti radnika na radu tijekom mjeseca.

Članak 43.

Radnici imaju pravo na kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Poslodavac se obvezuje radnika kolektivno osigurati i zaključiti policu osiguranja iz stavka 1. ovog članka, u roku 30 dana od potpisa ovog Ugovora.

Članak 44.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupan radni staž, kada navrši:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 40 godina – u visini 3,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka.

Osnovica za jubilarnu nagradu iznosi 132,72 EUR neto.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a u slučaju smrti radnika isplaćuje se njegovim nasljednicima sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

Članak 45.

Temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca, u ime osnivača, a sukladno mogućnostima proračuna, djetetu radnika do 14 godina starosti prigodom Božićnih blagdana može se isplatiti dar u visini ½ neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

6. PRAVA I OBVEZE RADNIKA

Članak 46.

Rješenja i odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.

Članak 47.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz članka 44. ovog Ugovora, poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti, dužan je zatražiti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata.

Članak 48.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje mjesec dana, ukoliko se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

Članak 49.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedopuštenog korištenja sredstava ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu, te propisa o zaštiti od požara od 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,
- konzumiranje alkohola i uživanja opijata.

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

Poslodavac može otkazati ugovor o radu i u slučajevima određenim člankom 115. Zakona o radu.

Članak 50.

Ako poslodavac zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati rad za najmanje petoro radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška.

Na program zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac je dužan prethodno se savjetovati sa Sindikatom.

Radnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz Programa zbrinjavanja viška radnika nije moguće osigurati zapošljavanje u roku mjesec dana od dana donošenja Programa.

Članak 51.

Radnik, za čijim je radom prestala potreba u Dječjem vrtiću u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, ima u roku od jedne godine prednost kod prijama na rad u Dječji vrtić ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova tog radnog mjesta.

Članak 52.

Radniku kojem radni odnos prestaje nakon dvije godine neprekidnog rada iz razloga što je prestala potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz) ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radnik nema pravo na otpremninu u slučaju izvanrednog otkaza ili otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 53.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog liječnika odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto čije poslove je on sposoban obavljati.

7. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 54.

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 55.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca ili radnika koje ima za cilj ili stvarno

predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 56.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 52. i 53. ovoga Ugovora, radnik se može obratiti nadređenom radniku ili sindikalnom povjereniku.

Nadređeni radnik i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ravnatelja.

Članak 57.

Nadređeni radnik, odnosno sindikalni povjerenik dužan je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 58.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih za problematiku zaštite dostojanstva.

8. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 59.

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

Članak 60.

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postanu članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će svaki pritisak od strane poslodavca na radnike, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 61.

Sindikat se obavezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 62.

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

Članak 63.

Aktivnost sindikalnog povjerenika, predstavnika i članova sindikata ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s

konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 64.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, omogućiti izostanak iz službe odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencije, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

Članak 65.

Sindikalni povjerenik ne može zbog obavljanja sindikalne aktivnosti biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 66.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu, ili
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Zaštitu iz ovog članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća.

Članak 67.

Prije donošenja odluka važnih za položaj radnika, poslodavac mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada radnika,
- planu zapošljavanja, premještaju i otkazu službe odnosno rada radnika,

- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu radnika,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika i dr.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 2. ovog članka očitovati u roku osam dana.

Poslodavac je dužan prije donošenja odluka iz stavka 1. ovog članka, razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika.

Članak 68.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti, radne i materijalne problematike radnika.

Članak 69.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem članstva u Sindikatu (pristupnica i sl.).

Članak 70.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada;

- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a državno tijelo to propušta ili odbija učiniti;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

9. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 71.

Smatra se da je između ugovorenih strana došlo do spora, ako se one ne sporazume o zaključivanju, izmjeni ili dopuni Ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

Za rješavanje sporova između ugovorenih strana koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokrenuti će se postupak mirenja.

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

Članak 72.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku i sastavni je dio ovog Ugovora te ga dopunjuju ili mijenjaju.

Mirenje je uspješno, ako obje strane prihvate prijedlog sporazum, te tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

Članak 73.

Ugovorene strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 74.

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

Troškove mirenja snosi poslodavac.

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

10. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 75.

Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Komisija ima četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana. Članovi između sebe biraju predsjednika na godinu dana.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju neriješenog rezultata glasovanja, presudan je stav predsjednika komisije.

Komisija je dužna odgovoriti na postavljeni upit u pravilu u roku 60 dana od dana zaprimanja upita.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja

11. ŠTRAJK

Članak 76.

Članovi Sindikata, odnosno Sindikalno povjereništvo može obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, isključivo u ime Sindikata.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

12. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 77.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 78.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od dvije godine, počevši od 1. lipnja 2026. godine.

Članak 79.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora s time da su ugovorne strane suglasne da izmjene i dopune ovoga Ugovora niti jedna ugovorna strana neće predlagati u razdoblju od 12 mjeseci od potpisa Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 80.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Razlozi za otkaz su promijenjene okolnosti nastale nakon časa zaključenja ovog ugovora, zbog kojih bi ispunjenje obveza za jednu ugovornu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano veliki gubitak.

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

Članak 81.

Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenim novinama Grada Đurđevca“.

Članak 82.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne te ih u znak suglasnosti potpisuju.

KLASA: 601-01/26-01/03
URBROJ: 2137-03-01-01/13-26-1

ZA GRAD ĐURĐEVAC

Gradonačelnik
Hrvoje Janči, mag.educ., v.r.

ZA SINDIKAT
OBRAZOVANJA, MEDIJA
I KULTURE HRVATSKE

Predsjednica
Božica Žilić, v.r.

AKTI SAVJETA MLADIH GRADA ĐURĐEVCA

1



REPUBLIKA HRVATSKA
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA ŽUPANIJA
GRAD ĐURĐEVAC
GRADSKO VIJEĆE
SAVJET MLADIH GRADA ĐURĐEVCA

KLASA: 024-03/26-01/13
URBROJ: 2137-03-02-01/04-26-2
Đurđevac, 7. travnja 2026.

Na temelju članka 11. Zakona o savjetima mladih („Narodne novine“, broj 41/14. i 83/23.) i članka 11. i 13. Odluke o osnivanju Savjeta mladih Grada Đurđevca („Službene novine Grada Đurđevca“, broj 8/25.), Savjet mladih Grada Đurđevca na svojoj 1. (konstituirajućoj) sjednici održanoj 7. travnja 2026. godine, donio je

RJEŠENJE

**o izboru predsjednice i zamjenika predsjednice
Savjeta mladih Grada Đurđevca**

I.

Za predsjednicu Savjeta mladih Grada Đurđevca bira se SELINE STANKIR, iz Đurđevca (SUMA - Udruga za održivi razvoj).

II.

Za zamjenika predsjednice Savjeta mladih Grada Đurđevca bira se ANTONIO KOLAR iz Đurđevca (NEZAVISNI).

III.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u „Službenim novinama Grada Đurđevca“.

PREDSDJEDNICA
SAVJETA MLADIH
Seline Stankir, v. r.

S A D R Ź A J

AKTI GRADONAČELNIKA

18	Zaključak o prihvaćanju Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Đurđevca	1
	- Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Đurđevca	1
19	Zaključak o prihvaćanju Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama u kulturi Grada Đurđevca	11
	- Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama u kulturi Grada Đurđevca	11
20	Zaključak o prihvaćanju Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Maslačak“ Đurđevac	20
	- Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Maslačak“ Đurđevac	21

AKTI SAVJETA MLADIH GRADA ĐURĐEVCA

1	Rješenje o izboru predsjednice i zamjenika predsjednice Savjeta mladih Grada Đurđevca	31
---	---	----

„Službene novine Grada Đurđevca“ izdaje Grad Đurđevac, Ulica Stjepana Radića 1.
Urednica: Jadranka Švaco, telefon: (048) 811-052,
Priprema i tisak: Grad Đurđevac