



# GLASNIK GRADA VRBOVCA

Broj 13 - Godina VII - Vrbovec, 4. listopada 2024. - ISSN 2623-5617

## SADRŽAJ

### AKTI GRADONAČELNIKA

19. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutarnjem redu upravnih tijela Grada Vrbovca 255

### OSTALI AKTI

2. IV. Izmjene i dopune KOLEKTIVNOG UGOVORA za zaposlene u DJEČJEM VRTIĆU VRBOVEC 257
3. KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u NARODNOJ KNJIŽNICI VRBOVEC 259
4. KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u PUČKOM OTVORENOM UČILIŠTU VRBOVEC 267

## AKTI GRADONAČELNIKA

### 19.

Na temelju članka 4. stavka 3. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (»Narodne novine«, broj 86/08, 61/11, 4/18 i 112/19), članka 44. stavka 3. alineje 9. Statuta Grada Vrbovca (»Glasnik Grada Vrbovca«, broj 9/21), na prijedlog pročelnika upravnih tijela Grada Vrbovca, Gradonačelnik Grada Vrbovca dana 4. listopada 2024. donosi

**P R A V I L N I K**  
**o izmjenama i dopunama Pravilnika**  
**o unutarnjem redu upravnih tijela**  
**Grada Vrbovca**

### Članak 1.

U prilogu Pravilnika, u dijelu 3. UPRAVNI ODJEL ZA RAZVOJ GRADA, 3.1. ODSJEK ZA GRADNJU, IMOVINU I NABAVU, kod radnog mjesta 3.1.4. STRUČNI SURADNIK ZA GRADITELJSTVO, brojka »3.1.4.« zamjenjuje se brojkom »3.1.5.«.

### Članak 2.

U dijelu 3. UPRAVNI ODJEL ZA RAZVOJ GRADA, 3.1. ODSJEK ZA GRADNJU, IMOVINU I NABAVU iza radnog mjesta dosadašnjeg rednog broja 3.1.4. STRUČNI SURADNIK ZA GRADITELJSTVO koje ovim izmjenama i dopuna postaje radno mjesto 3.1.5. STRUČNI SURADNIK ZA GRADITELJSTVO, ustrojavaju se nova radna mjesta rednog broja 3.1.6. i 3.1.7. i glase:

3.1.6. VIŠI STRUČNI SURADNIK ZA GRADITELJSTVO I PROJEKTIRANJE			Broj izvršitelja: 1
OSNOVNI PODACI O RADNOM MJESTU			
KATEGORIJA	PODKATEGORIJA	RAZINA	KLASIFIKACIJSKI RANG
II.	VIŠI STRUČNI SURADNIK	-	6.
OPIS POSLOVA RADNOG MJESTA			
OPIS POSLOVA I ZADATAKA			POSTOTAK VREMENA
- prati propise iz područja prostornog uređenja, gradnje i zaštite okoliša, zaštite prirode, energetska učinkovitost, zaštitu zraka, vodi upravni postupak i rješava u upravnim stvarima iz svoje nadležnosti			15
- rukovodi tehničko-investicijskim poslovima, izrađuje projektne zadatke za izradu tehničke dokumentacije i sudjeluje u izradi tehničke dokumentacije za izgradnju objekata komunalne infrastrukture, radi na ishodu posebnih uvjeta, lokacijskih dozvola, potvrda glavnih projekata i građevinskih dozvola			50
- nadzire poslove izrade i provedbe prostornih planova, radi na ishodu lokacijskih i građevinskih dozvola za investicije koje se financiraju iz Proračuna Grada			15
- prati realizaciju ugovora o obavljanju određenih usluga i poslova u području gradnje			15
- obavlja i druge poslove po nalogu voditelja odsjeka i pročelnika			5
OPIS RAZINE STANDARDNIH MJERILA ZA KLASIFIKACIJSKU RADNIH MJESTA			
POTREBNO STRUČNO ZNANJE	1. Sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij građevinske ili arhitektonske struke		
	2. Najmanje jedna godine radnog iskustva na odgovarajućim poslovima		
	3. Položen državni ispit		
	4. Poznavanje rada na računalo		
	5. Poznavanje jednog svjetskog jezika		
STUPANJ SLOŽENOSTI POSLOVA	Stupanj složenosti posla koji uključuje stalne složenije upravne i stručne poslove unutar upravnoga tijela		
STUPANJ SAMOSTALNOSTI U RADU	Stupanj samostalnosti koji uključuje obavljanje poslova uz redoviti nadzor i upute nadređenog službenika		
STUPANJ SURADNJE S DRUGIM TIJELIMA I KOMUNIKACIJE SA STRANKAMA	Stupanj stručnih komunikacija koji uključuje komunikaciju unutar nižih unutarnjih ustrojstvenih jedinica te povremenu komunikaciju izvan državnog tijela u svrhu prikupljanja ili razmjene informacija		
STUPANJ ODGOVORNOSTI I UTJECAJ NA DONOŠENJE ODLUKA	Stupanj odgovornosti koji uključuje odgovornost za materijalne resurse s kojima službenik radi, te pravilnu primjenu utvrđenih postupaka i metoda rada		

3.1.7. VIŠI REFERENT ZA GRADITELJSTVO I PROJEKTIRANJE			Broj izvršitelja: 1
OSNOVNI PODACI O RADNOM MJESTU			
KATEGORIJA	PODKATEGORIJA	RAZINA	KLASIFIKACIJSKI RANG
III.	VIŠI REFERENT	-	9.
OPIS POSLOVA RADNOG MJESTA			
OPIS POSLOVA I ZADATAKA			POSTOTAK VREMENA
- prati propise iz područja prostornog uređenja, gradnje i zaštite okoliša, zaštite prirode, energetska učinkovitost, zaštitu zraka, vodi upravni postupak i rješava u upravnim stvarima iz svoje nadležnosti			15

- rukovodi tehničko-investicijskim poslovima, izrađuje projektne zadatke za izradu tehničke dokumentacije i sudjeluje u izradi tehničke dokumentacije za izgradnju objekata komunalne infrastrukture, radi na ishođenju posebnih uvjeta, lokacijskih dozvola, potvrda glavnih projekata i građevinskih dozvola	50
- nadzire poslove izrade i provedbe prostornih planova, radi na ishođenju lokacijskih i građevinskih dozvola za investicije koje se financiraju iz Proračuna Grada	15
- prati realizaciju ugovora o obavljanju određenih usluga i poslova u području gradnje	15
- obavlja i druge poslove po nalogu voditelja odsjeka i pročelnika	5
<b>OPIS RAZINE STANDARDNIH MJERILA ZA KLASIFIKACIJSKU RADNIH MJESTA</b>	
POTREBNO STRUČNO ZNANJE	1. Sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij ili stručni kratki studij građevinske ili arhitektonske struke
	2. Najmanje jedna godine radnog iskustva na odgovarajućim poslovima
	3. Položen državni ispit
	4. Poznavanje rada na računalu
	5. Poznavanje jednog svjetskog jezika
STUPANJ SLOŽENOSTI POSLOVA	Stupanj složenosti koji uključuje izričito određene poslove koji zahtijevaju primjenu jednostavnijih i precizno utvrđenih postupaka, metoda rada i stručnih tehnika te vođenje upravnog postupka i/ili rješavanje u jednostavnijim upravnim stvarima iz nadležnosti upravnog tijela
STUPANJ SAMOSTALNOSTI U RADU	Stupanj samostalnosti koji uključuje redovan nadzor nadređenog službenika te njegove upute za rješavanje relativno složenih stručnih problema
STUPANJ SURADNJE S DRUGIM TIJELIMA I KOMUNIKACIJE SA STRANKAMA	Stupanj stručnih komunikacija koji uključuje komunikaciju unutar nižih ustrojstvenih jedinica
STUPANJ ODGOVORNOSTI I UTJECAJ NA DONOŠENJE ODLUKA	Stupanj odgovornosti koji uključuje odgovornost za materijalne resurse s kojima službenik radi te pravilnu primjenu propisanih postupaka, metoda rada i stručnih tehnika

## Članak 3.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmi dan od dana objave u »Glasniku Grada Vrbovca«.

KLASA: 024-03/24-02/10  
URBROJ: 238-32-02/01-24-12  
Vrbovec, 4. listopada 2024.

ZAGREBAČKA ŽUPANIJA  
GRAD VRBOVEC  
GRADONAČELNIK

Gradonačelnik  
**Denis Kralj, v.r.**

## OSTALI AKTI

### 2.

Sukladno odredbama Zakona o radu (»Narodne novine« broj: 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/22, 64/23) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« broj 93/2014, 26/2015)

**GRAD VRBOVEC**, kao osnivač predškolske ustanove, zastupan po gradonačelniku Denisu Kralju i

**SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Sindikalna podružnica DJEČJI VRTIĆ**

**VRBOVEC**, zastupana po sindikalnoj povjerenici Renati Stanić, sklopili su u Vrbovcu dana 27. rujna 2024. godine

### IV. IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA za zaposlene u DJEČJEM VRTIĆU VRBOVEC

#### Članak 1.

Utvrđuje se da je između ugovornih strana dana 01. prosinca 2021. godine sklopljen Kolektivni ugovor

za zaposlene u Dječjem vrtiću Vrbovec ovjeren dana 8. prosinca 2021. pod Ev.br. 108/21., 28. studenoga 2022. godine sklopljene I. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora ovjerene dana 9. prosinca 2022. godine pod Ev.br. 108/21-1, 19. srpnja 2023. godine sklopljene II. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora ovjerene dana 31. srpnja 2023. godine pod Ev.br. 108/21-2, 15. prosinca 2023. godine sklopljene III. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora ovjerene dana 15. svibnja 2024. pod Ev. br. 108/21-3 (u daljnjem tekstu: Ugovor).

#### Članak 2.

U članku 23. stavak 3., riječi »stani dodatak« i zarez iza riječi brišu se.

#### Članak 3.

##### Članak 24. Ugovora mijenja se i glasi:

»Za odobreni broj i strukturu radnika predškolske ustanove kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Vrbovca utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 947,18 eura s primjenom od 01. rujna 2024. godine kod obračuna i isplate plaće u listopadu 2024. godine.«

#### Članak 4.

##### U članku 25. stavak 1. i stavak 2. mijenjaju se i glase:

»Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

Naziv radnog mjesta	Koeficijenti
<b>1. Upravni, administrativni i stručno financijski poslovi</b>	
1.1. Ravnatelj	2,80
1.2. Tajnik i voditelj računovodstva / VSS, VŠS/	2,01
1.3. Stručnjak za zaštitu na radu	2,01
<b>2. Stručno-pedagoški poslovi</b>	
2.1. Odgojitelj - savjetnik /VSS, VŠS/	2,38
2.2. Odgojitelj - mentor /VSS, VŠS/	2,17
2.3. Odgojitelj /VSS, VŠS/ Ranog i predškolskog odgoja s položenim stručnim ispitom	2,01
2.4. Učitelj /VSS, VŠS/ s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,01
2.5. Stručni suradnik /VSS/ pedagog, logoped, psiholog	2,01
2.6. Zdravstveni voditelj /VŠS/ s položenim stručnim ispitom	2,01
2.7. Nestručna zamjena za radno mjesto odgojitelja koja nije završila studij odgovarajuće vrste	1,43

Naziv radnog mjesta	Koeficijenti
2.8. Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju/stručni komunikacijski posrednik /SSS/	1,35
<b>3. Pomoćno tehnički poslovi</b>	
3.1. Glavni kuhar /SSS/	1,55
3.2. Kuhar /SSS/	1,43
3.3. Pomoćni kuhar /NSS/	1,30
3.4. Domar - vozač, ekonom, voditelj postrojenja za loženje, stručnjak zaštite od požara /SSS/	1,55
3.5. Domar, vozač /SSS/	1,43
3.6. Spremačica /NSS/	1,15

Koeficijenti iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se od 01. rujna 2024. godine kod obračuna i isplate plaće u listopadu 2024. godine.«

#### Članak 5.

U članku 25. stavku 5. riječi »za 15%« zamjenjuju se riječima »za 10%«.

#### Članak 6.

Podnaslov iznad članka 26. a) i članak 26. a) brišu se.

#### Članak 7.

U članku 28. stavku 3. brojka »9,29« zamjenjuje se brojkom »12,00«.

#### Članak 8.

Članak 29. briše se.

#### Članak 9.

U članku 34. Ugovora riječi »u visini 95%« zamjenjuju se riječima »u visini 85%«.

#### Članak 10.

##### U članku 43. stavak 1. Ugovora mijenja se i glasi:

»Poslodavac će povodom božićnih blagdana radnicima isplatiti prigodni godišnji dar u novcu u iznosu od 300,00 eura neto, a povodom uskrasnih blagdana dar u novcu u iznosu od 100,00 eura neto.«

#### Članak 11.

##### U članku 44. stavak 1. Ugovora mijenja se i glasi:

»U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti u iznosu od 100,00 eura neto.«

#### Članak 12.

Smatra se da su IV. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora sklopljene kada ih potpišu ovlašteni pred-

stavnicima ugovorenih strana, a primjenjuju se od dana potpisivanja, osim članka 3. i 4. ovih izmjena i dopuna koji se primjenjuju kako isti određuju.

Ove IV. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora objavit će se u »Glasniku Grada Vrbovca«.

#### Članak 13.

Ovlašteni predstavnici stranaka izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

#### Članak 14.

Ove IV. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora sklopljene su u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, od kojih Sindikat zadržava 2 (dva) primjerka, Osnivač zadržava 2 (dva) primjerka te se 1 (jedan) primjerak izdvaja za potrebe ovjere.

KLASA: 022-06/14-02/24  
URBROJ: 238-32-02/01-24-76  
Vrbovec, 27. rujna 2024.

ZA GRAD VRBOVEC

Gradonačelnik  
**Denis Kralj, v.r.**

ZA SINDIKAT OBRAZOVANJA,  
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE  
Sindikalna podružnica  
DJEČJI VRTIĆ VRBOVEC

Sindikalna povjerenica  
**Renata Stanić, v.r.**

### 3.

Sukladno odredbama Zakona o radu (»Narodne novine« broj: 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/22, 64/23) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« broj 93/2014, 26/2015)

**GRAD VRBOVEC**, kao osnivač Ustanove, **zastupano po gradonačelniku Denisu Kralju**

i

**SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE**, zastupan po tajnici **Đurđici Kahlina, po punomoći**

sklopili su dana 30. rujna 2024. godine

## KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u NARODNOJ KNJIŽNICI VRBOVEC

### I. Opće odredbe

#### Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpi-

snika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada zaposlenih u Narodnoj knjižnici Vrbovec.

#### Članak 2.

Pod pojmom »poslodavac« u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se ustanova Narodna knjižnica Vrbovec kojoj je osnivač Grad Vrbovec.

Pod pojmom »sindikat« u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmom »radnik« razumijevaju se radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

#### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pravilnikom o radu, ili Zakonom, za radnika nešto povoljnije riješeno.

#### Članak 4.

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

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

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

Potpisom ovog Ugovora ne može biti umanjeno ni jedno do sada stečeno pravo radnika.

Potpisnici se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredaba ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

### II. Prestanak ugovora o radu

#### Članak 5.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ili Sindikata ne može se otkazati ugovor o radu:

- \* radniku s najmanje 5 godina pred starosnu mirovinu
- \* trudnici, odnosno majci koja doji dijete
- \* samohranom roditelju malodobnog djeteta
- \* roditelju s troje ili više djece do petnaest godina starosti odnosno djece na redovnom školovanju
- \* roditelju djeteta s teškoćama u razvoju
- \* profesionalno oboljeloj ili invalidnoj osobi.

#### Članak 6.

Svi radnici kojima je ugovor o radu prestao zbog tehničkih, organizacijskih ili gospodarskih razloga imaju prednost pri zapošljavanju kod poslodavca.

## Članak 7.

Svakom radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina ako se ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, u visini pola prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina iz prethodnog stavka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Kada otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, a kada otkazuje poslodavac otkazni rok se utvrđuje sukladno Zakonu o radu.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

### III. Radno vrijeme

## Članak 8.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest dana.

## Članak 9.

Raspored radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje poslodavac nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom ili Sindikatom, ukoliko kod Poslodavca nije izabran sindikalni povjerenik.

Plan godišnjeg fonda sati izrađuje se u skladu s tjednim fondom sati utvrđenim ovim Ugovorom.

Svako odstupanje od utvrđenog radnog vremena, a koje nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad koji može iznositi najviše osam sati tjedno.

Poslodavac mora izvijestiti radnike o radu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (odsutnosti radnika zbog bolesti).

### IV. Odmori i dopusti

#### Stanka

## Članak 10.

Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.

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

Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno

toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane.

#### Odmor između dva radna dana

## Članak 11.

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

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno uključujući redovan rad, prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

#### Tjedni odmor

## Članak 12.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, isplatiti će se naknada plaće za taj dan uvećana za naknadu za rad na dan tjednog odmora, kao i uvećanje plaće za prekovremeni rad.

#### Godišnji odmor

## Članak 13.

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

Dotadni broj dana godišnjeg odmora u odnosu na stavak 1. ovog članka radnik ostvaruje po osnovi:

## a) dužine radnog staža

- 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
- od 20 do 25 godina radnog staža ..... 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža ..... 6 dana
- od 30 i više godina radnog staža ..... 8 dana

## b) složenosti poslova

- radna mjesta za koje je potrebna visoka stručna sprema ..... 5 dana,
- radna mjesta za koje je potrebna viša stručna sprema ..... 4 dana,
- radna mjesta za koje je potrebna srednja stručna sprema ..... 3 dana,

- radna mjesta za koje je potrebna niža stručna sprema ..... 2 dana
- c) posebnih socijalnih uvjeta
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom ..... 2 dana
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete ..... 1 dan
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju ..... 2 dana
  - invalidu ..... 1 dan
  - samohranom roditelju ..... 2 dana
- d) uvjeta rada
  - za rad u smjenama, ili rad subotom ..... 2 dana.

#### Članak 14.

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

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

#### Članak 15.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor po želji tj. potrebi dva puta po dva dana uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

#### Članak 16.

Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu sa potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloga.

#### Članak 17.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan Zakonom o radu.

#### Članak 18.

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

Radniku se može dogoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

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

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

Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratu iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor.

Drugi troškovi smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### Plaćeni dopust

#### Članak 19.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju do 7 radnih dana, uz naknadu plaće, za važne osobne potrebe i to za:

* sklapanje braka	5 dana
* sklapanje braka djeteta	3 dana
* rođenje djeteta	3 dana
* smrti supružnika /bračnog, vanbračnog/ djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja i skrbnika	5 dana
* za slučaj smrti brata ili sestra, djeda ili bake, roditelja supružnika	3 dana
* za slučaj smrti brata ili sestre supružnika	1 dan
* za slučaj selidbe	3 dana
* polaganje stručnog ispita ili stručno osposobljavanje ili usavršavanje	2 dana
* poziv sudskim organima	1 dana
* sindikalnom povjereniku za seminare	5 dana
* za svako dobrovoljno davanje krvi	2 dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.

### Neplaćeni dopust

#### Članak 20.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do 30 dana u toku jedne kalendarske godine radi:

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, polaganja ispita i sl.,
- njege člana obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- učešća u radu sportskih, kulturno - umjetničkih priredaba,
- radi obavljanja privatnih poslova do 2 radna dana.

Odluku o neplaćenom dopustu i broju dana donosi ravnatelj.

### Naknada štete

#### Članak 21.

Naknada štete iz članka 107. i 109. Zakona o radu; smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena na-

mjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada u ustanovi ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz st. 1. ovog članka može iznositi najmanje 20%, a radnika se može u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## V. Plaće i naknade plaće

### Plaća

#### Članak 22.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci na uvećanje plaće.

#### Članak 23.

Za odobreni broj i strukturu radnika Ustanove kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Vrbovca utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 947,18 eura sa primjenom od 1. rujna 2024. godine kod obračuna i isplate u listopadu 2024. godine.

#### Članak 24.

Potpisnice Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1. Ravnatelj	2,40
2. Knjižničar	2,00
3. Knjižničarski suradnik	1,80
4. Knjižničarski tehničar	1,55

Koeficijenti iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se od 1. rujna 2024. kod obračuna i isplate plaće u listopadu 2024. godine.

### Uvećanje plaće

#### Članak 25.

Osnovica plaće radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 50%
- dvokratni rad 10%
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom i rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećane za 50%

Uvećanje plaće iz st. 1. ovog članka međusobno se isključuju.

## Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

### Članak 26.

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

Ako narav posla to zahtjeva, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovog članka, ne može tijekom kalendarske godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

Ravnatelj ustanove donosi odluku o preraspodjeli prethodno se savjetujući sa sindikalnim povjerenikom ili Sindikatom, ukoliko kod Poslodavca nije izabran sindikalni povjerenik.

### Isplata plaće

#### Članak 27.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i druge povremene obveze i podmirivati prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

### Naknada plaće

#### Članak 28.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,



- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koji je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe Sindikata,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

### **Naknada za vrijeme bolovanja**

#### **Članak 29.**

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće, a u slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u visini 100%.

Naknade plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

### **VI. Ostala materijalna prava radnika**

#### **Regres za godišnji odmor**

#### **Članak 30.**

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u iznosu od 300,00 eura neto.

#### **Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu**

#### **Članak 31.**

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini šest proračunskih osnovica.

#### **Solidarne pomoći**

#### **Članak 32.**

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- smrti radnika,
- smrti radnikova supružnika, djeteta ili roditelja,
- bolovanja radnika duljeg od 90 dana,
- nastanka teške invalidnosti,

u visini iznosa neoporezivog iznosa sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

#### **Naknada za troškove prijevoza**

#### **Članak 33.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci

utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redoviti dolazak i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

### **Naknada za korištenje privatnog automobila**

#### **Članak 34.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak po prijeđenom kilometru.

### **Dnevnica i naknada troškova putovanja**

#### **Članak 35.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu i visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak te stvarnih prijevoznih troškova.

Pravo na dnevnicu i naknadu troškova prijevoza za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to propisano za tijela državne vlasti.

### **Terenski dodatak**

#### **Članak 36.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se radniku unaprijed, najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

### **Jubilarna nagrada**

#### **Članak 37.**

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za neprekidni rad i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka radniku će se isplatiti jubilara nagrada za neprekidni rad i to za navršenih:

- 45 godina u visini 796,34 eura neto

### **Prigodna nagrada (božićnica, uskrsnica)**

#### **Članak 38.**

Poslodavac će povodom božićnih blagdana radnicima isplatiti prigodni godišnji dar u novcu u iznosu od 300,00 eura neto, a povodu uskrasnih blagdana dar u novcu u iznosu od 100,00 eura neto.

Poslodavac će u prosincu tekuće godine isplatiti novčanu nagradu radnicima koji su minimalno 10 mjeseci u toj tekućoj godini bili u radnom odnosu kod poslodavca za ostvarene radne rezultate u iznosu od 200 eura neto kao neoporezivi primitak sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

### **Poklon djeci radnika**

#### **Članak 39.**

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti u iznosu od 100,00 eura neto.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i to tako da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovog članka.

### **Naknada za podmirenje troškova prehrane**

#### **Članak 40.**

Radniku pripada pravo na mjesečnu naknadu za podmirenje troškova prehrane u neoporezivom iznosu od 100,00 eura neto.

## **VII. Zdravlje i zaštita na radu**

#### **Članak 41.**

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

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Radnici imaju pravo jednom u dvije godine na sistematski pregled u vrijednosti od 132,73 eura, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, prema odluci poslodavca.

Sistematski pregledi iz stavka 3. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Pravo na sistematski pregled iz stavka 3. ovog članka nema radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim ili neopasnim.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,

- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

#### **Članak 42.**

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

#### **Članak 43.**

Kod poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća i prema pravilima za izbor radničkog vijeća.

#### **Članak 44.**

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima prvo četiri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenim u tom vremenu.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u unapređivanju uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na osposobljavanje na trošak poslodavca te na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su značajni za ostvarenje zaštite na radu.

## **VIII. Djelovanje i uvjeti za rad sindikata**

#### **Članak 45.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđene Ustavom RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR-a, Zakonom i ovim Ugovorom.

## Članak 46.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati aktivnosti sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje u skladu sa Ustavom, Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

## Članak 47.

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

## Članak 48.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i ovim Ugovorom pripada naknada plaće kao da je radio.

Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće u smislu stavka 1. ovog članka sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata i to tako da za svakog člana Sindikata kod poslodavca ima pravo na tri sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

## Članak 49.

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

Sindikalom povjereniku kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon njenog isteka, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- utvrditi ga kao višak radnika.

## Članak 50.

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

Poslodavac je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i Pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika radi primjene čl. 149. i 150. Zakona o radu.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.

Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom ili ovim Ugovorom.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ima i druga prava utvrđena Zakonom.

Prava iz prethodnog stavka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku, uključujući i one koji nisu zaposleni kod poslodavca.

Sindikalni je predstavnik dužan predstaviti se pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

## Članak 51.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove.

Članovi Sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme Ustanove, vodeći pri tome računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja Ustanove.

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

## Članak 52.

Članovi sindikata u Ustanovi mogu se udružiti sa članovima istog Sindikata u drugim ustanovama Grada Vrbovca, te koristiti prava navedena u čl. 47. do 53. ovog Ugovora, o čemu su u obvezi obavijestiti poslodavca.

**IX. Mirno rješavanje sporova**

## Članak 53.

Smatra se da je između ugovorenih strana došlo do spora, ako se one ne sporazume o zaključivanju, izmjeni i 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 kojeg sporazumno odrede.

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

## Članak 54.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.

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

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

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

## Članak 55.

Ugovorene strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

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. Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora ili Zakona, ili korištenja drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

**X. Mirenje u individualnim radnim sporovima**

## Članak 56.

Ugovorene strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenom Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima koji će donijeti poslodavac i Sindikat sporazumno.

## Članak 57.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 58. obavljati će tajnik kojeg imenuje poslodavac i Sindikat sporazumno.

**XI. Štrajk**

## Članak 58.

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

Zabrana štrajka iz st. 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u vezi s izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.

Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog Ugovora. Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

## Članak 59.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smije ugroziti pravo na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primjenjivati će se pravila Sindikata.

## Članak 60.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

## Članak 61.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije pet dana prije početka štrajka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završetka postupka mirenja.

## Članak 62.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sindikata.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

## Članak 63.

Štrajkački odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja ili ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim tijelima, te obavlja druge poslove.

Štrajkački je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koji mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

## Članak 64.

Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

## Članak 65.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku ako to ne žele.

**XII. Trajanje i primjena Ugovora**

## Članak 66.

Svaka ugovorena strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora.

Postupak izmjene ili dopune Ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

## Članak 67.

Svaka ugovorena strana može pisano otkazati Ugovor.

Otkazni rok iznosi 90 (devedeset) dana i počinje teći od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

## Članak 68.

Ustanova je dužna uskladiti opće akte s odredbama ovog Ugovora u roku od 6 mjeseci od njegovog stupanja na snagu.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno.

## Članak 69.

Ugovorene strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koju svaka imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.

## Članak 70.

Svaki potpisnik ovog Ugovora snosi troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Ugovora, kao i pripremanja i rada arbitraže, te Komisije za tumačenje ovog Ugovora.

## Članak 71.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Za svaku poslovnu godinu provesti će se njegova inovacija i prilagođavanje uvjetima poslovanja Grada Vrbovca kao Osnivača Ustanove u toj poslovnoj godini.

**XIII. Prijelazne i završne odredbe**

## Članak 72.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuje se od dana potpisivanja.

## Članak 73.

Sklopanje ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za zaposlene u Narodnoj knjižnici Vrbovec sklopljen dana 17.03.2011. ovjeren dana 08.04.2011. pod Ev.br. 65/11., dana 02.12.2014. godine I. Izmjene i dopune ovjerene dana 16.12.2014. Ev. br. 65/11, dana 30.11.2018. godine II. Izmjene i dopune ovjerene dana 05. 12.2018. Ev. br. 65/11-2, dana 03.02.2020. godine III. Izmjene i dopune ovjerene dana 06.02.2020. Ev. br. 65/11-3, dana 08.04.2020. IV. Izmjene i dopune ovjerene dana 06.07.2020. Ev. br. 65/11-4, dana 02.11.2020. V. Izmjene i dopune ovjerene dana 20.11.2020. Ev. br. 65/11-5, dana 09.03.2022. godine VI. Izmjene i dopune ovjerene dana 15.03.2022. Ev.br. 65/6, dana 28.11.2022. godine VII. Izmjene i dopune ovjerene dana 09.12.2022. godine VIII. Izmjene i dopune ovjerene dana 31.7.2023., Ev.br. 65/11-8 i dana 15.12.2023. godine IX. Izmjene i dopune ovjerene dana 14.05.2024., Ev.br. 65/11-9.

## Članak 74.

Ovaj Ugovor objavit će se u »Glasniku Grada Vrbovca«.

## Članak 75.

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

## Članka 76.

Ovaj Ugovor sklopljen je u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, od kojih Sindikat zadržava 2 (dva) primjerka, Osnivač zadržava 2 (dva) primjerka te se 1 (jedan) primjerak izdvaja za potrebe ovjere.

U Vrbovcu, dana 30. rujna 2024.

KLASA: 024-03/24-02/18

URBROJ: 238-32-02/01-24-1

Vrbovec, 30. rujna 2024.

ZA POSLODAVCA:

Gradonačelnik  
**Denis Kralj, v.r.**

ZA SINDIKAT OBRAZOVANJA  
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE:

Tajnica  
**Đurđica Kahlina, v.r.**

**4.**

Sukladno odredbama Zakona o radu (»Narodne novine« broj: 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/22, 64/23) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« broj 93/2014, 26/2015)

**GRAD VRBOVEC**, zastupan po gradonačelniku Denisu Kralju (u daljnjem tekstu: *Osnivač*),

i

**SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE**, zastupan po tajnici Đurđici Kahlina (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 30. rujna 2024. godine

**KOLEKTIVNI UGOVOR**  
**za zaposlene u PUČKOM OTVORENOM**  
**UČILIŠTU VRBOVEC**

**I. Opće odredbe**

## Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada za zaposlene u Pučkom otvorenom učilištu Vrbovec koje financira Grad Vrbovec.

## Članak 2.

Pod pojmom »poslodavac« u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Ustanova Pučko otvoreno učilište Vrbovec.

Pod pojmom »sindikata« u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmom »radnik« razumijevaju se radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika, a koje financira Grad Vrbovec.

#### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pravilnikom o radu, ili Zakonom, za radnika nešto povoljnije riješeno.

#### Članak 4.

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

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

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

Potpisom ovog Ugovora ne može biti umanjeno ni jedno do sada stečeno pravo radnika.

Potpisnici se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredaba ovog Ugovora i sudržavati se akcija koje bi štetele njegovoj provedbi.

## II. Prestanak ugovora o radu

#### Članak 5.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno Sindikata ne može se otkazati ugovor o radu:

- \* radniku s najmanje 5 godina pred starosnu mirovinu
- \* trudnici, odnosno majci koja doji dijete
- \* samohranom roditelju malodobnog djeteta
- \* roditelju s troje ili više djece do petnaest godina starosti odnosno djece na redovnom školovanju
- \* roditelju djeteta s teškoćama u razvoju
- \* profesionalno oboljeloj ili invalidnoj osobi.

#### Članak 6.

Svi radnici kojima je ugovor o radu prestao zbog tehničkih, organizacijski ili gospodarskih razloga imaju prednost pri zapošljavanju kod poslodavca.

#### Članak 7.

Svakom radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika,

pripada otpremnina ako se ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, u visini pola prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina iz prethodnog stavka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Kada otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, a kada otkazuje poslodavac otkazni rok se utvrđuje sukladno Zakonu o radu.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

## III. Radno vrijeme

#### Članak 8.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u šest radnih dana, od ponedjeljka do subote.

#### Članak 9.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje poslodavac nakon savjetovanja sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Plan godišnjeg fonda sati izrađuje se u skladu s tjednim fondom sati utvrđenim ovim Ugovorom.

Svako odstupanje od utvrđenog radnog vremena, a koje nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad koji može iznositi najviše osam sati tjedno.

Poslodavac mora izvijestiti radnike o radu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (odsutnosti radnika zbog bolesti).

## IV. Odmori i dopusti

### Stanka

#### Članak 10.

Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.

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

Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane.

### Odmor između dva radna dana

#### Članak 11.

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

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno uključujući redovan rad, prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

### Tjedni odmor

#### Članak 12.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, isplatit će se naknada plaće za taj dan uvećana za naknadu za rad na dan tjednog odmora, kao i uvećanje plaće za prekovremeni rad.

### Godišnji odmor

#### Članak 13.

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

Dodatni broj dana godišnjeg odmora u odnosu na stavak 1. ovog članka radnik ostvaruje po osnovi:

- a) dužine radnog staža
  - za svakih pet godina radnog staža u godini u kojoj koristi GO ..... 3 dana,
- b) složenosti poslova
  - radna mjesta za koje je potrebna visoka stručna sprema ..... 4 dana,
  - radna mjesta za koje je potrebna viša stručna sprema ..... 3 dana,
  - radna mjesta za koje je potrebna srednja stručna sprema ..... 2 dana,
  - radna mjesta za koje je potrebna niža stručna sprema ..... 1 dan
- c) posebnih socijalnih uvjeta
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete ..... 1 dan,
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju ..... 2 dana,
  - invalidu ..... 1 dan,
  - samohranom roditelju ..... 2 dana
- d) uvjeta rada
  - za rad u grupama s više djece od utvrđene norme ..... 2 dana
- e) ocjene ravnatelja o doprinosu na radu ..... 1 - 3 dana

Radnici koji po prednjim kriterijima ostvare veći broj dana godišnjeg odmora, mogu koristiti najviše 30 radnih dana.

#### Članak 14.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### Članak 15.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor po želji tj. potrebi dva puta po jedan dan uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

#### Članak 16.

Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu sa potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

#### Članak 17.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan Zakonom o radu.

#### Članak 18.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku Odluku o korištenju odmora najkasnije petnaest dana prije početka korištenja istog.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

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

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

Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratu iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor.

Drugi troškovi smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### Plaćeni dopust

#### Članak 19.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju do 7 radnih dana, uz naknadu plaće, za važne osobne potrebe i to za:

- \* sklapanje braka ..... 5 dana
- \* sklapanje braka djeteta ..... 3 dana
- \* rođenje djeteta ..... 3 dana
- \* smrti supružnika /bračnog,  
vanbračnog/ djeteta, roditelja,  
posvojenika, posvojitelja i skrbnika ..... 5 dana
- \* za slučaj smrti brata ili sestre, djeda  
ili bake, roditelja supružnika ..... 3 dana
- \* za slučaj smrti brata ili sestre  
supružnika ..... 1 dan
- \* za slučaj selidbe ..... 3 dana
- \* polaganje stručnog ispita ili stručno  
osposobljavanje ili usavršavanje ..... 2 dana
- \* poziv sudskim organima ..... 1 dan
- \* sindikalnom povjereniku  
za seminare ..... 5 dana
- \* za svako dobrovoljno davanje krvi ..... 2 dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.

### Neplaćeni dopust

#### Članak 20.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do 30 dana u toku jedne kalendarske godine radi:

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, polaganja ispita i sl.,
- njege člana obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- učešća u radu športskih, kulturno - umjetničkih priredaba,
- radi obavljanja privatnih poslova do 2 radna dana.

Odluku o neplaćenom dopustu i broju dana donosi Upravno vijeće, osim u slučajevima iz stavka 1. podstavak 5. ovog članka, kada odluku donosi ravnatelj.

### Naknada štete

#### Članak 21.

Naknada štete iz članka 107. i 109. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada u ustanovi ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz st. 1. ovog članka može iznositi najmanje 20%, a radnik se može u cijelosti osloboditi od naknade štete.

### Plaće i naknade plaće

#### Plaća

#### Članak 22.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećana za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci na uvećanje plaće.

#### Članak 23.

Za odobreni broj i strukturu radnika Ustanove kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Vrbovca utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 947,18 eura sa primjenom od 1. rujna 2024. godine kod obračuna i isplate plaće u listopadu 2024. godine.

#### Članak 24.

Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1. RAVNATELJ	2,40
2. VODITELJ MUZEJA	2,00
3. ANDRAGOŠKI VODITELJ	2,00
4. KUSTOS	1,80
5. VODITELJ KULTURE	1,80
6. REFERENT ZA OPĆE I FINACIJSKE POSLOVE	1,62
7. ADMINISTRATIVNA TAJNICA	1,55
8. MUZEJSKI TEHNIČAR	1,43
9. KINOOPERATER - DOMAR	1,43
10. SPREMAČICA	1,15

Koeficijenti iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se od 1. rujna 2024. kod obračuna i isplate plaće u listopadu 2024. godine.

#### Uvećanje plaće

#### Članak 25.

Osnovica plaće radnika uvećat će se:

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



- dvokratni rad 10%
- za rad na dane blagdane i neradne dane utvrđene Zakonom i rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećane za 50%

Uvećanje plaće iz st. 1. ovog članka međusobno se isključuju.

### Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

#### Članak 26.

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

Ako narav posla to zahtjeva, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovog članka, ne može tijekom godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

Ravnatelj Ustanove donosi odluku o preraspodjeli prethodno se savjetujući sa sindikalnim povjerenikom odnosno Sindikatom.

### Isplata plaće

#### Članak 27.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i druge povremene obveze i podmirivati prema trećim osobama ako se njihovo dospijeeće podudara s dospijeećem plaće.

### Naknada plaće

#### Članak 28.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdane i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koji je upućen od strane poslodavca,

- obrazovanja za potrebe Sindikata,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

### Naknada za vrijeme bolovanja

#### Članak 29.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće, a u slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u visini 100%.

Naknadu plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

### VI. Ostala materijalna prava radnika

#### Regres za godišnji odmor

#### Članak 30.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u iznosu od 300,00 eura neto.

#### Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

#### Članak 31.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini šest proračunskih osnovica.

#### Solidarne pomoći

#### Članak 32.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- smrti radnika,
- smrti radnikova supružnika, djeteta ili roditelja,
- bolovanja radnika duljeg od 90 dana,
- nastanka teške invalidnosti,

u visini iznosa neoporezivog iznosa sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

#### Naknada za troškove prijevoza

#### Članak 33.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza.

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

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redoviti dolazak i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

**Naknada za korištenje privatnog automobila**

## Članak 34.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak po prijeđenom kilometru.

**Dnevnica i naknada troškova putovanja**

## Članak 35.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak te stvarnih prijevoznih troškova.

Pravo na dnevnicu i naknadu troškova prijevoza za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to propisano za tijela državne vlasti.

**Terenski dodatak**

## Članak 36.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Terenski dodatak iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku unaprijed.

**Jubilarna nagrada**

## Članak 37.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za neprekidni rad i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka radniku će se isplatiti jubilara nagrada za neprekidni rad i to za navršenih:

- 45 godina - u visini 796,34 eura

**Prigodna nagrada (božićnica, uskrsnica)**

## Članak 38.

Poslodavac će povodom božićnih blagdana radnicima isplatiti prigodni godišnji dar u novcu u iznosu od 300,00 eura neto, a povodu uskrasnih blagdana dar u novcu u iznosu od 100,00 eura neto.

Poslodavac će u prosincu tekuće godine isplatiti novčanu nagradu radnicima koji su minimalno 10 mjeseci u toj tekućoj godini bili u radnom odnosu kod poslodavca za ostvarene radne rezultate u iznosu od 200 eura neto kao neoporezivi primitak sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

**Poklon djeci radnika**

## Članak 39.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti u iznosu od 100,00 eura neto.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i to tako da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovog članka.

**Naknada za podmirenje troškova prehrane**

## Članak 40.

Radniku pripada pravo na mjesečnu naknadu za podmirenje troškova prehrane u neoporezivom iznosu od 100,00 eura neto.

**VII. Zdravlje i zaštita na radu**

## Članak 41.

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

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Radnici imaju pravo jednom u dvije godine na sistematski pregled u vrijednosti od 132,72 eura, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, prema odluci poslodavca.

Sistematski pregledi iz stavka 3. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Pravo na sistematski pregled iz stavka 3. ovog članka nema radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim ili neopasnim.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih stvari u radni proces,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika a poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,

- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

#### Članak 42.

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

#### Članak 43.

Kod poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članovi radničkog vijeća i prema pravilima za izbor radničkog vijeća.

#### Članak 44.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima prvo četiri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenim u tom vremenu.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u unapređivanju uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na osposobljavanje na trošak poslodavca te na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su značajni za ostvarenje zaštite na radu.

### VIII. Djelovanje i uvjeti za rad sindikata

#### Članak 45.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđene Ustavom RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR-a, Zakonom i ovim Ugovorom.

#### Članak 46.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati aktivnosti sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje u skladu sa Ustavom, Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

#### Članak 47.

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

#### Članak 48.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i ovim Ugovorom pripada naknada plaće kao da je radio.

Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće u smislu stavka 1. ovog članka sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata i to tako da za svakog člana Sindikata kod poslodavca ima pravo na tri sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 2. ovog članka, Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, a koji je član županijskog tijela sindikalne središnjice i član republičkog tijela Sindikata omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, a zbog pohađanja sindikalnih sastanaka.

#### Članak 49.

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

Sindikalnom povjereniku kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon njenog isteka, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- utvrditi ga kao višak radnika.

#### Članak 50.

Sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku, poslodavac je obavezan omogućiti nepophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i Pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, radi primjene čl. 149. i 150. Zakona o radu.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.

Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom ili ovim Ugovorom.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ima i druga prava utvrđena Zakonom.

Prava iz prethodnog stavka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku, uključujući i one koji nisu zaposleni kod poslodavca.

Sindikalni je predstavnik dužan predstaviti se pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

#### Članak 51.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove.

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

### IX. Mirno rješavanje sporova

#### Članak 52.

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 strane u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

#### Članak 53.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.

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

Mirenje je uspjelo, ako obje strane prihvate prijedlog sporazuma, koji tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

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

#### Članak 54.

Ugovorene strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

#### Članak 55.

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

Troškove miritelja snosi poslodavac.

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

je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora ili Zakona, ili korištenja drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

### X. Štrajk

#### Članak 56.

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

Zabrana štrajka iz st. 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u vezi s izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.

Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog Ugovora.

Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

#### Članak 57.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smije ugroziti pravo na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primjenjivati će se pravila Sindikata.

#### Članak 58.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

#### Članak 59.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije pet dana prije početka štrajka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završetka postupka mirenja.

#### Članak 60.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sindikata.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

#### Članak 61.

Štrajkački odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja ili ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim tijelima, te obavlja druge poslove.

Štrajkački je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koji mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

## Članak 62.

Sindikata i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

## Članak 63.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku ako to ne žele.

**XI. Trajanje i primjena Ugovora**

## Članak 64.

Svaka ugovorena strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora.

Postupak izmjene ili dopune Ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

## Članak 65.

Svaka ugovorena strana može pisano otkazati Ugovor.

Otkazni rok iznosi 90 (devedeset) dana i počinje teći od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

## Članak 66.

Ustanova je dužna uskladiti opće akte s odredbama ovog ugovora u roku od 6 mjeseci od njegovog stupanja na snagu.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno.

## Članak 67.

Ugovorene strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koju svaka imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.

## Članak 68.

Svaki potpisnik ovog Ugovora snosi troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Ugovora, kao i pripremanja i rada arbitraže, te Komisije za tumačenje ovog Ugovora.

## Članak 69.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Za svaku poslovnu godinu provesti će se njegova inovacija i prilagođavanje uvjetima poslovanja Grada Vrbovca kao osnivača Ustanove u toj poslovnoj godini.

**XII. Prijelazne i završne odredbe**

## Članak 70.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuje se od dana potpisivanja.

## Članak 71.

Sklapanjem ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za zaposlene u Pučkom otvorenom učilištu Vrbovec sklopljen dana 23.08.2011. godine ovjeren dana 25.08.2011. pod Ev.br. 66/11., dana 02.12.2014. godine I. Izmjene i dopune ovjerene dana 16.12.2014. pod Ev.br. 66/11, dana 31.01.2018. II. Izmjene i dopune ovjerene dana 05.02. 2018. pod Ev.br. 66/11-2, dana 30.11.2018. III. Izmjene i dopune ovjerene dana 05.02.2018. pod Ev.br. 66/11-3, dana 03.02.2020. godine IV. Izmjene i dopune ovjerene dana 06.02.2020. pod Ev.br. 66/11-4, dana 08.04.2020. godine V. Izmjene i dopune ovjerene dana 06.07.2020. pod Ev.br. 66/11-5, dana 02.11.2020. godine VI. Izmjene i dopune ovjerene dana 20.11.2020. pod Ev.br. 66/11-6, dana 09.03.2022. godine VII. Izmjene i dopune ovjerene dana 15.03.2022. pod Ev.br. 66/7, dana 09.12.2022. godine VIII. Izmjene i dopune ovjerene pod Ev.br. 66/11-8 , dana 19.07.2023. godine IX. Izmjene i dopune ovjerene dana 31.07.2023. pod Ev.br.66/11-9, dana 15.12.2023. X. Izmjene i dopune ovjerene dana 13.05.2024.pod Evd.br.66/11-10 i dana 28.02.2024. godine XI. Izmjene i dopune ovjerene dana 13.05.2024. pod Evd. Br. 66/11-11.

## Članak 72.

Ovaj Ugovor objavit će se u »Glasniku Grada Vrbovca«.

## Članak 73.

Ovlaštene predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

## Članak 74.

Ovaj Ugovor sklopljen je u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, od kojih Sindikat zadržava 2 (dva) primjerka, Osnivač zadržava 2 (dva) primjerka te se 1 (jedan) primjerak izdvaja za potrebe ovjere.

U Vrbovcu, dana 30. rujna 2024.

KLASA: 024-03/24-02/17  
URBROJ: 238-32-02/01-24-1  
Vrbovec, 30. rujna 2024.

ZA POSLODAVCA:

Gradonačelnik  
**Denis Kralj, v.r.**

ZA SINDIKAT OBRAZOVANJA,  
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE

Tajnica  
**Đurđica Kahlina, v.r.**

„**Glasnik Grada Vrbovca**“ službeno je glasilo Grada Vrbovca. Izdavač Grad Vrbovec. Uredništvo: Trg Petra Zrinskog 9, Vrbovec. Glavni i odgovorni urednik: Andreja Tanasković - pročelnica Službe za opće poslove Grada Vrbovca, telefon 01/2799903, fax: 01/2791015. Tehničko uređenje, korektura i tisak: GLASILA d.o.o., Petrinja, D. Careka 2/1, telefon 044/815138, [www.glasila.hr](http://www.glasila.hr) „Glasnik Grada Vrbovca“ objavljuje se i na službenoj web stranici Grada Vrbovca - [www.vrbovec.hr](http://www.vrbovec.hr)