

# *Službeni glasnik*

SLUŽBENO GLASILO GRADA SLATINE  
VIROVITIČKO-PODRAVSKA ŽUPANIJA

GODINA: XIX

Slatina, 10.12. 2011.

BROJ: 6

## S A D R Ź A J

A K T

Stranica

63.	Konačni i službeni rezultati glasovanja za izbor članova Vijeća mjesnih odbora na području Grada Slatine		2
64.	Sporazum o utvrđivanju početka primjene novih kolektivnih ugovora zaključenih između Grada Slatine i Sindikalnih podružnica djelatnika Gradske uprave, djelatnika Dječjeg vrtića „Zeko“ i djelatnika Pučkog otvorenog učilišta Slatina		19
65.	Sporazum o smanjenju osnovice za obračun plaća i privremene obustave od isplate drugih prava djelatnika Gradske uprave, Dječjeg vrtića „Zeko“ i Pučkog otvorenog učilišta za 2012. godinu		20
66.	Kolektivni ugovor za djelatnike u upravnim tijelima Grada Slatine		22
67.	Kolektivni ugovor za djelatnike u Dječjem vrtiću „Zeko“ Slatina		47
68.	Kolektivni ugovor za djelatnike u Pučkom otvorenom učilištu Slatina		71
69.	Statut Lokalne akcijske grupe „Marinianis“		96

**63.**

Na temelju članka 9. stavka 1. točke 8. Odluke o provedbi izbora o mjesnim odborima na području Grada Slatine (Službeni glasnik Grada Slatine broj 4/11.), Povjerenstvo za izbor članova Vijeća mjesnih odbora na području Grada Slatine, objavljuje

## **KONAČNE I SLUŽBENE REZULTATE GLASOVANJA ZA IZBOR ČLANOVA VIJEĆA MJESNIH ODBORA NA PODRUČJU GRADA SLATINE**

Utvrđuje se da je na području Grada Slatine:

- U popis birača upisano ukupno 14.212 birača,
- Da je na izborima glasovalo ukupno 7.264 birača ili 51,11 %,
- Da je bilo 6.955 važećih listića,
- Da je bilo 309 nevažećih listića.

### **REZULTATI GLASOVANJA PO MJESNIM ODBORIMA SU SLIJEDEĆI:**

#### **VIJEĆE MJESNOG ODBORA BAKIĆ**

1. U popis birača za Mjesni odbor Bakić upisano je 492 birača,
2. Ukupno je glasovalo 323 birača ili 65,65 %,
3. Važećim je utvrđeno 308 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 15 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Bakić :

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>95</b>	<b>30,84</b>	<b>3</b>
2.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA SELJAČKA STRANKA – HDSS</b>	<b>61</b>	<b>19,81</b>	<b>1</b>
3.	<b>HRVATSKA SOCIJALNO LIBERALNA STRANKA – HSLS</b>	<b>90</b>	<b>29,22</b>	<b>2</b>
4.	<b>HRVATSKA SELJAČKA STRANKA – HSS</b>	<b>62</b>	<b>20,13</b>	<b>1</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Bakić izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ:

1. Antun Vujić, Hrvat, B. Radića 2, Bakić
2. Robert Medved, Hrvat, M. Gupca 4, Bakić,
3. Igor Černi, Hrvat, M. Gupca 7, Bakić.

2. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE SELJAČKE STRANKE – HDSS:

1. Stevo Grahovac, Hrvat, Bana Jelačića 16, Bakić.

3. Sa liste HRVATSKE SOCIJALNO LIBERALNE STRANKE – HSLS:

1. Darko Zagorac, Hrvat, Bana Jelačića 29, Bakić,
2. Dragan Kraupa, Hrvat, Bana Jelačića 22, Bakić.

4. Sa liste HRVATSKE SELJAČKE STRANKE – HSS:

1. Elizabeta Grahovac, Hrvatica, B. Radića 53, Bakić

### VIJEĆE MJESNOG ODBORA BISTRICA

1. U popis birača za Mjesni odbor Bistrica upisano je 175 birača,
2. Ukupno je glasovalo 89 birača ili 50,85 %,
3. Važećim je utvrđeno 59 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 30 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Bistrica:

LISTA	BROJ GLASOVA	POSTOTAK %	BROJ MJESTA U VIJEĆU
<b>1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>5</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Bistrica izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ:

1. Tihomir Matančić, Hrvat, Bistrica 30,
2. Nada Kralj, Hrvatica, Bistrica 111,
3. Alen Trninić, Hrvat, Bistrica 93,
4. Predrag Gavranović, Hrvat, Bistrica 40,
5. Stjepan Mašanberg, Hrvat, Bistrica 107.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA DONJI MELJANI**

1. U popis birača za Mjesni odbor D. Meljani upisano je 257 birača,
2. Ukupno je glasovalo 153 birača ili 59,53 %,
3. Važećim je utvrđeno 148 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 5 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Donji Meljani:

<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
<b>1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA - HDZ</b>	<b>105</b>	<b>70,95</b>	<b>4</b>
<b>2. HRVATSKA SOCIJALNO LIBERALNA STRANKA - HSLS</b>	<b>43</b>	<b>29,05</b>	<b>1</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Donji Meljani izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE - HDZ:

1. Zlatko Borovec, Hrvat, D. Meljani 16 b,
2. Darko Krpačić, Hrvat, D. Meljani 15a,
3. Petar Uher, Hrvat, D. Meljani 20,
4. Siniša Presječan, Hrvat, D. Meljani 17a.

2. Sa liste HRVATSKE SOCIJALNO LIBERALNE STRANKE – HSLS:

1. Miroslav Medved, Hrvat, D. Meljani 10.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA GOLENIĆ**

1. U popis birača za Mjesni odbor Golenić upisano je 36 birača,
2. Ukupno je glasovalo 17 birača ili 47,22 %,
3. Važećim je utvrđeno 17 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 0 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Golenić:

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>3</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Golenić izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ:

1. Ivan Gašparić, Hrvat, Golenić 19,
2. Kazimir Korošić, Hrvat, Golenić 25,
3. Nada Gašparić, Hrvatica, Golenić 19.

### **VIJEĆE MJESNOG ODBORA GORNJI MIHOLJAC**

1. U popis birača za Mjesni odbor Gornji Miholjac upisano je 277 birača,
2. Ukupno je glasovalo 177 birača ili 63,89 %,
3. Važećim je utvrđeno 70 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 7 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Gornji Miholjac:

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>87</b>	<b>51,18</b>	<b>3</b>
2.	<b>SOCIJALNO DEMOKRATSKA PARTIJA HRVATSKE – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA LIBERALNI DEMOKRATI – HNS - LD</b>	<b>83</b>	<b>48,82</b>	<b>2</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Gornji Miholjac izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ:

1. Ivica Krstić, Hrvat, K. Domagoja 27, G. Miholjac,
2. Goran Beneš, Hrvat, P. Zrinskog 212, G. Miholjac,
3. Željko Klement, Hrvat, K. Domagoja 40, G. Miholjac.

2. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I  
HRVATSKE NARODNE STRANKE LIBERALNIH DEMOKRATA – HNS- LD:

1. Marina Gerenčir, Hrvatica, P. Zrinskog 27, G. Miholjac,
2. Goran Ilijević, Hrvat, A. Šenoe 34, G. Miholjac.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA IVANBRIJEG**

1. U popis birača za Mjesni odbor Ivanbrijeg upisano je 37 birača,
2. Ukupno je glasovalo 25 birača ili 67,56 %,
3. Važećim je utvrđeno 16 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 9 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Ivanbrijeg

<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
<b>1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>3</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Ivanbrijeg zabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ:
  1. Petar Sertić, Hrvat, Ivanbrijeg 29,
  2. Josip Nikl, Hrvat, Ivanbrijeg 19,
  3. Rozika Hegedušić, Hrvatica, Ivanbrijeg bb.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA KOZICE**

1. U popis birača za Mjesni odbor Kozica upisano je 508 birača,
2. Ukupno je glasovalo 284 birača ili 55,90 %,
3. Važećim je utvrđeno 252 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 32 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Kozice :

<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
<b>1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>252</b>	<b>100</b>	<b>7</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Kozice izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ:

1. Dario Medved, Hrvat, Kozice 53,
2. Goran Cader, Hrvat, Kozice 22,
3. Robert Filković, Hrvat, Kozice 36,
4. Tomislav Kiš, Hrvat, Kozice 78,
5. Ivan Medved, Hrvat, Kozice 67,
6. Damir Parc, Hrvat, Kozice 82
7. Josip Podboj, Hrvat, Kozice 221.

### VIJEĆE MJESNOG ODBORA LUKAVAC

1. U popis birača za Mjesni odbor Lukavac upisano je 127 birača,
2. Ukupno je glasovalo 58 birača ili 45,66 %,
3. Važećim je utvrđeno 57 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 1 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Lukavac:

LISTA	BROJ GLASOVA	POSTOTAK %	BROJ MJESTA U VIJEĆU
1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ	29	50,88	2
2. HRVATSKA SOCIJALNO LIBERALNA STRANKA – HSLS	28	49,12	1

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Lukavac izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ:

1. Marinko Zlatunić, Hrvat, Lukavac 39,
2. Nenad Škrobić, Srbin, Lukavac 44.

2. Sa liste HRVATSKE SOCIJALNO LIBERALNE STRANKE – HSLS :

1. Marina Škrobić, Hrvatica, Lukavac 27,

## VIJEĆE MJESNOG ODBORA MARKOVO

1. U popis birača za Mjesni odbor Markovo upisano je 100 birača.
2. Ukupno je glasovalo 77 birača ili 77,00 %,
3. Važećim je utvrđeno 75 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 2 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Markovo:

LISTA	BROJ GLASOVA	POSTOTAK %	BROJ MJESTA U VIJEĆU
1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ	39	52,00	3
2. SOCIJALNO DEMOKRATSKA PARTIJA HRVATSKE – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA LIBERALNI DEMOKRATI – HNS - LD	36	48,00	2

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Markovo izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :
  1. Željko Korman, Hrvat, Sv. M. Križevčanina 30, Markovo,
  2. Albert Hrgetić, Hrvat, Sv. M. Križevčanina 24, Markovo,
  3. Mladen Bilušić, Hrvat, Sv. M. Križevčanina 5, Markovo.
2. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I  
HRVATSKE NARODNE STRANKE LIBERALNI DEMOKRATA – HNS - LD :
  1. Darko Matić, Hrvat, Sv. M. Križevčanina 1, Markovo,
  2. Dražen Šušak, Hrvat, A. Starčevića 5, Markovo.

## VIJEĆE MJESNOG ODBORA MEDINCI

1. U popis birača za Mjesni odbor Medinci upisano je 264 birača,
2. Ukupno je glasovalo 123 birača ili 46,59 %,
3. Važećim je utvrđeno 119 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 4 listića,



Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Medinci:

LISTA	BROJ GLASOVA	POSTOTAK %	BROJ MJESTA U VIJEĆU
1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ	30	25,21	1
2. HRVATSKA SELJAČKA STRANKA – HSS	38	31,93	2
3. SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS	51	42,86	2

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Medinci izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :
  1. Ilija Barišić, Hrvat, Dravska 33, Medinci.
2. Sa liste HRVATSKE SELJAČKE STRANKE – HSS :
  1. Radivoje Bradić, Srbin, Stjepana Radića 35, Medinci.
  2. Marko Molnar, Hrvat, Dravska 18, Medinci.
3. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I  
HRVATSKE NARODNE STRANKE LIBERALNI DEMOKRATA – HNS - LD :
  1. Perica Medvedović, Hrvat, S. Radića 29, Medinci,
  2. Milan Fumić, Hrvat, S. Radića 63, Medinci.

#### VIJEĆE MJESNOG ODBORA NOVI SENKOVAC

1. U popis birača za Mjesni odbor Novi Senkovic upisano je 303 birača,
2. Ukupno je glasovalo 25 birača ili 41,25 %,
3. Važećim je utvrđeno 61 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 62 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Novi Senkovic:

LISTA	BROJ GLASOVA	POSTOTAK %	BROJ MJESTA U VIJEĆU
1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ	61	100	5

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Novi Senkovic izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :

1. Ivica Srednoselac, Hrvat, M. Gupca 5, Novi Senkovic,
2. Dražen Kostanjevac, Hrvat, Varaždinska 23, N. Senkovic,
3. Zvonko Njegač, Hrvat, Varaždinska 29, N. Senkovic,
4. Lidija Kostanjevac, Hrvatica, Varaždinska 23, N. Senkovic,
5. Sanja Srednoselac, Hrvatica, M. Gupca 5, N. Senkovic.

### VIJEĆE MJESNOG ODBORA RADOSAVCI

1. U popis birača za Mjesni odbor Radosavci upisano je 94 birača,
2. Ukupno je glasovalo 72 birača ili 76,59 %,
3. Važećim je utvrđeno 71 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 1 listić,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Radosavci:

LISTA	BROJ GLASOVA	POSTOTAK %	BROJ MJESTA U VIJEĆU
1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ	26	36,62	1
2. SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS	45	63,38	2

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Radosavci izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :

1. Josip Kufner, Hrvat, Radosavci 15.
2. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I  
HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA – HNS:
  1. Željko Tutić, Hrvat, Radosavci 15,
  2. Dražen Nikić, Hrvat, Radosavci 2a.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA SLADOJEVAČKI LUG**

1. U popis birača za Mjesni odbor Sladojevački Lug upisano je 87 birača,
2. Ukupno je glasovalo 63 birača ili 72,41 %,
3. Važećim je utvrđeno 56 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 7 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Sladojevački Lug:

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>3</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Sladojevački Lug izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :
  1. Pavlomir Sertić, Hrvat, Sladojevački Lug 32,
  2. Marijan Kramarić, Hrvat, Sladojevački Lug 19,
  3. Đuro Hranić, Hrvat, Sladojevački Lug 27.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA SLADOJEVCI**

1. U popis birača za Mjesni odbor Sladojevci upisano je 697 birača,
2. Ukupno je glasovalo 391 birača ili 56,09 %,
3. Važećim je utvrđeno 382 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 9 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora Sladojevci:

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>131</b>	<b>34,29</b>	<b>2</b>
2.	<b>HRVATSKA SELJAČKA STRANKA - HSS</b>	<b>108</b>	<b>28,27</b>	<b>2</b>
3.	<b>SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS</b>	<b>143</b>	<b>37,43</b>	<b>3</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora Sladojevci izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :
  1. Željko Hidek, Hrvat, B. Radića 101, Sladojevci,
  2. Dražen Božurić, Hrvat, M. Gupca 10, Sladojevci.
2. Sa liste HRVATSKE SELJAČKE STRANKE – HSS :
  1. Tomislav Dunković, Hrvat, B. Radića 68, Sladojevci,
  2. Miroslav Takač, Hrvat, Grobljanska 19, Sladojevci.
3. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJA HRVATSKE– SDP I HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA - HNS:
  1. Denis Moslavac, Hrvat, M. Gupca 14, Sladojevci,
  2. Stjepan Judi, Hrvat, B. Radića 150, Sladojevci,
  3. Dario Radočaj, Hrvat, M. Gupca 1, Sladojevci.

#### **VIJEĆE MJESNOG ODBORA „BRAĆE RADIĆ“ SLATINA**

1. U popis birača za Mjesni odbor „Braće Radić” upisano je 796 birača,
2. Ukupno je glasovalo 414 birača ili 52,01 %,
  3. Važećim je utvrđeno 393 listića,
  4. Nevažećim je utvrđeno 21 listića

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora „Braće Radić”:

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>208</b>	<b>52,93</b>	<b>4</b>
2.	<b>SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS</b>	<b>185</b>	<b>47,07</b>	<b>3</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora „Braće Radić” izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :
  1. Zdenko Prpić, Hrvat, B. Radića 209, Slatina,
  2. Mile Štampar, Hrvat, B. Radića 233, Slatina,
  3. Ivana Gerenčir, Hrvatica, B. Radića 63, Slatina,
  4. Mladen Graovac, Srbin, B. Radića 99, Slatina.

2. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA – HNS:

1. Marko Bursik, Hrvat, B. Radića 270, Slatina,
2. Spomenka Mađarac, Hrvatica, B. Radića 106, Slatina,
3. Štefica Bursik, Hrvatica, B. Radića 270, Slatina.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA „CENTAR“ SLATINA**

1. U popis birača za Mjesni odbor „Centar” upisano je 2488 birača,
2. Ukupno je glasovalo 1252 birača ili 50,32 %,
3. Važećim je utvrđeno 1219 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 33 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora „Centar”:

LISTA	BROJ GLASOVA	POSTOTAK %	BROJ MJESTA U VIJEĆU
1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ	340	27,89	2
2. HRVATSKA SOCIJALNO LIBERALNA STRANKA - HSLS	330	27,07	2
3. SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS	549	45,04	3

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora „Centar” izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :

1. Miran Janečić, Hrvat, Papučka 2, Slatina,
2. Vlado Lukac, Hrvat, G.J. Draškovića 66, Slatina,

2. Sa liste HRVATSKE SOCIJALNO LIBERALNE STRANKE – HSLS :

1. Miroslav Venus, Hrvat, A. Starčevića 9, Slatina,
2. Davor Butorac, Hrvat, V. Lisinskog 4, Slatina.

3. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA - HNS:

1. Slobodan Perić, Hrvat, A. Kovačića 18, Slatina,
2. Vjekoslav Štraleger, Hrvat, Vinogradska 18, Slatina,
3. Đurđica Delić, Hrvatica, Vinogradska 15, Slatina.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA „JAVORICA“ SLATINA**

1. U popis birača za Mjesni odbor „Javorica upisano je 1865 birača,
2. Ukupno je glasovalo 800 birača ili 42,89 %,
3. Važećim je utvrđeno 784 listića
4. Nevažećim je utvrđeno 16 listića

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora „Javorica“:

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>213</b>	<b>27,17</b>	<b>2</b>
2.	<b>HRVATSKI DEMOKRATSKI SAVEZ SLAVONIJE I BARANJE - HDSSB</b>	<b>225</b>	<b>28,70</b>	<b>2</b>
3.	<b>SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS</b>	<b>346</b>	<b>44,13</b>	<b>3</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora „Javorica” izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :

1. Krunoslav Prpić, Hrvat, M. Marulića 2, Slatina,
2. Ana Nemet, Hrvatica, M. Trnine 71, Slatina,

2. Sa liste HRVATSKOG DEMOKRATSKOG SAVEZA SLAVONIJE I BARANJE – HDSSB:

1. Nikolina Tomić, Hrvatica, I. B. Mažuranić 40, Slatina,
2. Ljiljana Tepeš, Hrvatica, Lipa 122, Slatina.

3. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA – HNS:

1. Igor Validžić, Hrvat, M. Trnine 16, Slatina
2. Kazimir Libl, Hrvat, P.Preradovića 85, Slatina,
3. Zdenko Menčik, Hrvat, M.Marulića 8, Slatina.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA „KRALJ ZVONIMIR“ SLATINA**

1. U popis birača za Mjesni odbor „Kralj Zvonimir upisano je 1699 birača,

2. Ukupno je glasovalo 785 birača ili 46,20 %,

3. Važećim je utvrđeno 774 listića,

4. Nevažećim je utvrđeno 10 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora „Kralja Zvonimira”:

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>233</b>	<b>30,10</b>	<b>2</b>
2.	<b>HRVATSKI DEMOKRATSKI SAVEZ SLAVONIJE I BARANJE - HDSSB</b>	<b>221</b>	<b>28,55</b>	<b>2</b>
3.	<b>SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS</b>	<b>320</b>	<b>41,34</b>	<b>3</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora „Kralja Zvonimira” izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :

1. Vlado Majhen, Hrvat, Dravska 26, Slatina,
2. Marko Brezovčan, Hrvat, S. Raškaj 85, Slatina,

2. Sa liste HRVATSKOG DEMOKRATSKOG SAVEZA SLAVONIJE I BARANJE - HDSSB:

1. Jasminka Pamuković, Hrvatica, S. Raškaj 79, Slatina,
2. Damir Šubarić, Hrvat, Cvjetna II/2, Slatina

3. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA - HNS :

1. Mario Vučeta, Hrvat, Lovačka 33, Slatina,
2. Željko Filipović, Hrvat, Školska 39, Slatina,,
3. Danijel Vujić, Hrvat, K. Zvonimira 35, Slatina.

#### **VIJEĆE MJESNOG ODBORA „MATIJA GUBEC“ SLATINA**

1. U popis birača za Mjesni odbor „ Matija Gubec” upisano je 1177 birača,

2. Ukupno je glasovalo 628 birača ili 53,35 %,

3. Važećim je utvrđeno 605 listića,

4. Nevažećim je utvrđeno 23 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora „Matija Gubec”:

	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>229</b>	<b>37,85</b>	<b>3</b>
2.	<b>HRVATSKA SOCIJALNO LIBERALNA STRANKA - HSLS</b>	<b>97</b>	<b>16,03</b>	<b>1</b>
3.	<b>SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS</b>	<b>279</b>	<b>46,12</b>	<b>3</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora „ Matija Gubec” izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :

1. Josip Gebaj, Hrvat, M. Gupca 17, Slatina,
2. Ljiljana Šljivac, Hrvatica, M. Gupca 9, Slatina,
3. Kristijan Šarabok, Hrvat, M. Gupca 158, Slatina.

2. Sa liste HRVATSKE SOCIJALNO LIBERALNE STRANKE – HSLS:

1. Željko Komadina, Hrvat, D. Cesarića 10, Slatina,

3. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA – HNS :

1. Vladimir Gojković, Hrvat, K. Tomislava 88, Slatina,
2. Vladimir Krstičević, Hrvat, M. Gupca 70, Slatina,,
3. Žarko Tomašević, Srbin, M. Gupca 127, Slatina.

### **VIJEĆE MJESNOG ODBORA „POTOČANI“ SLATINA**

1. U popis birača za Mjesni odbor „ Potočani” upisano je 1730 birača,

2. Ukupno je glasovalo 848 birača ili 49,01 %,

3. Važećim je utvrđeno 832 listića,

4. Nevažećim je utvrđeno 16 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora „ Potočani”:



	<b>LISTA</b>	<b>BROJ GLASOVA</b>	<b>POSTOTAK %</b>	<b>BROJ MJESTA U VIJEĆU</b>
1.	<b>HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ</b>	<b>215</b>	<b>25,84</b>	<b>2</b>
2.	<b>HRVATSKA SOCIJALNO LIBERALNA STRANKA - HSLs</b>	<b>100</b>	<b>12,02</b>	<b>1</b>
3.	<b>HRVATSKI DEMOKRATSKI SAVEZ SLAVONIJE I BARANJE - HDSSB</b>	<b>141</b>	<b>16,95</b>	<b>1</b>
4.	<b>SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS</b>	<b>276</b>	<b>33,17</b>	<b>2</b>
5.	<b>STRANKA UMIROVLJENIKA GRADSKA ORGANIZACIJA SLATINA</b>	<b>100</b>	<b>12,02</b>	<b>1</b>

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora „Potočani” izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :

1. Zlatko Prpić, Hrvat, Potočani 5, Slatina,
2. Radenko Pavić, Hrvat, S.S. Kranjčevića 28, Slatina.

2. Sa liste HRVATSKE SOCIJALNO LIBERALNE STRANKE – HSLs :

1. Branko Belošević, Hrvat, Potočani 200 , Slatina.

3. Sa liste HRVATSKOG DEMOKRATSKOG SAVEZA SLAVONIJE I BARANJE – HDSSB:

1. Tamara Palčić, Hrvatica, F. Kuhača 42, Slatina.

4. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA - HNS:

1. Željko Majačić, Hrvat, R. Kolibaše 25, Slatina,
2. Tomislav Majstorović, Srbin, Potočani 74, Slatina

5. Sa liste STRANKE UMIROVLJENIKA GRADSKO ORGANIZACIJE SLATINA

1. Romeo Kireta, Hrvat, Potočani 104, Slatina.

**VIJEĆE MJESNOG ODBORA „VLADIMIR NAZOR“ SLATINA**

1. U popis birača za Mjesni odbor „Vladimir Nazor” upisano je 998 birača,
2. Ukupno je glasovalo 563 birača ili 56,41 %,
3. Važećim je utvrđeno 557 listića,
4. Nevažećim je utvrđeno 6 listića,

Utvrđuju se slijedeći rezultati glasovanja za svaku listu mjesnog odbora „Vladimir Nazor”:

LISTA	BROJ GLASOVA	POSTOTAK %	BROJ MJESTA U VIJEĆU
1. HRVATSKA DEMOKRATSKA ZAJEDNICA – HDZ	165	29,62	3
2. HRVATSKA SOCIJALNO LIBERALNA STRANKA - HSLS	48	8,62	0
3. HRVATSKI DEMOKRATSKI SAVEZ SLAVONIJE I BARANJE - HDSSB	78	14,00	1
4. SOCIJALDEMOKRATSKA PARTIJA – SDP I HRVATSKA NARODNA STRANKA – LIBERALNI DEMOKRATI - HNS	218	39,14	3
5. STRANKA UMIROVLJENIKA GRADSKA ORGANIZACIJA SLATINA	48	8,62	0

Utvrđuje se da su za članove Vijeća mjesnog odbora „Vladimir Nazor” izabrani i to:

1. Sa liste HRVATSKE DEMOKRATSKE ZAJEDNICE – HDZ :

1. Željko Pavić, Hrvat, V. Nazora 290, Slatina,
2. Marko Bilandžija, Hrvat, N.Š.Zrinskog 108, Slatina,
3. Zvonimir Škiljić, Hrvat, V. Nazora 79, Slatina.

2. Sa liste HRVATSKOG DEMOKRATSKOG SAVEZA SLAVONIJE I BARANJE – HDSSB:

1. Milan Hodak, Hrvat, V. Nazora 386, Slatina.

3. Sa liste SOCIJALNO DEMOKRATSKE PARTIJE HRVATSKE – SDP I HRVATSKE NARODNE STRANKE – LIBERALNIH DEMOKRATA – HNS:

1. Krešimir Šantak, Hrvat, V. Nazora 179, Slatina,,
2. Marica Janečić, Hrvatica, V. Nazora 384, Slatina,

3. Albin Mudri, Hrvat, V. Nazora 252, Slatina.

KLASA: 013-03/11-02/27  
URBROJ: 2189/02-MS-11-1  
Slatina, 09. prosinca 2011.

ČLANOVI:

1. Krunoslav Štimac, upravni. pravnik, v.r.
2. Josip Koleno, dipl. iur., v.r.

PREDSJEDNIK  
IZBORNOG POVJERENSTVA

Vjekoslav Hess, dipl.iur., v.r.

**64.**

Između Grada Slatine zastupanog po gradonačelniku Ivanu Roštašu, prof. i povjerenika Sindikalne podružnice Gradske uprave Grada Slatine Vjekoslava Hessa, povjerenice Sindikalne podružnice Dječjeg vrtića „Zeko“ Slatina Snježane Vereš i povjerenika Sindikalne podružnice Pučkog otvorenog učilišta Slatina Andrije Lackovića, današnjim danom zaključen je

**S P O R A Z U M**

**o utvrđivanju početka primjene novih kolektivnih ugovora zaključenih za razdoblje 2011 – 2015 godina**

**I**

Novi kolektivni ugovori između Grada Slatine i Sindikalnih podružnica djelatnika Gradske uprave Grada Slatine, Dječjeg vrtića „Zeko“ Slatina i Pučkog otvorenog učilišta Slatina nakon provedene procedure pregovaranja zaključeni su u tijeku mjeseca srpnja i kolovoza 2011. godine.

S obzirom da su prava iz kolektivnih ugovora u bitnim odrednicama istovjetna za sve tri Sindikalne podružnice, te kako ne bi došlo do primjene kolektivnih ugovora u različitim terminima a time i različitih ostvarivanja prava, gradonačelnik Grada Slatine i povjerenici Sindikalnih podružnica su se sporazumjeli da će se predmetni kolektivni ugovori bez obzira na datum njihovog potpisivanja, početi primjenjivati od 1. rujna 2011. godine.

## II

Strane iz ovog Sporazuma isti su pročitale, na njega nemaju primjedbi, te ga u znak priznanja potpisuju po svojim ovlaštenim predstavnicima.

U Slatini, 24. kolovoza 2011.

KLASA: 110-03/10-01/03  
URBROJ: 2189/02-02-11-6

ZA GRAD SLATINU  
GRADONAČELNIK

Ivan Roštaš, prof., v.r.

ZA SINDIKALNU PODRUŽNICU DJELATNIKA  
GRADSKE UPRAVE  
POVJERENIK

Vjekoslav Hess, v.r.

ZA SINDIKALNU PODRUŽNICU  
DJEČJEG VRTIĆA „ZEKO“  
POVJERENICA

Snježana Vereš, v.r.

ZA SINDIKALNU PODRUŽNICU  
PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA  
POVJERENIK

Andrija Lacković, v.r.

## 65.

Sindikalna podružnica djelatnika Gradske uprave Grada Slatine zastupana po povjereniku Hess Vjekoslavu, Sindikalna podružnica djelatnika Dječjeg vrtića „Zeko“ Slatina, zastupana po povjerenici Snježani Vereš, Sindikalna podružnica djelatnika Pučkog otvorenog učilišta Slatina, zastupana po povjereniku Andriji Lackoviću,

i

Gradonačelnik Grada Slatine Ivan Roštaš, dana 28. prosinca 2011. godine zaključili su slijedeći

## SPORAZUM

### I

U članku 117. Kolektivnih ugovora za djelatnike u upravnim tijelima Grada Slatine, za djelatnike u Dječjem vrtiću „Zeko“ Slatina i za djelatnike u Pučkom otvorenom učilištu Slatina, regulirano je da ukoliko se u tijeku godine utvrdi da se u Proračunu Grada Slatine ne ostvaruju planirani prihodi ili se pri izradi Proračuna za slijedeću godinu može predvidjeti da se neće moći

osigurati dovoljan iznos sredstava, uz suglasnost Sindikata mogu se pojedina ili sva materijalna prava zaposlenika iz predmetnih kolektivnih ugovora smanjiti ili obustaviti od isplate za tu proračunsku godinu.

## II

S obzirom da se u izradi prijedloga Proračuna Grada Slatine za 2012. godinu predvidjelo da se neće moći osigurati dovoljan iznos sredstava za sva materijalna prava regulirana kolektivnim ugovorima te u pravcu postupne provedbe Programa štednje i racionalizacije poslovanja upravnih tijela Grada Slatine i drugih proračunskih korisnika za 2011. i 2012. godinu, Sindikalne podružnice djelatnika upravnih tijela Grada Slatine, djelatnika Dječjeg vrtića „Zeko“ Slatina i djelatnika Pučkog otvorenog učilišta Slatina, temeljem članka 117. uvodno citiranih kolektivnih ugovora, daju suglasnost da se pojedina materijalna prava zaposlenika mogu privremeno obustaviti od isplate za proračunsku 2012. godinu, a što se odnosi na slijedeće:

1. Korekcija, odnosno smanjenje bruto osnovice za obračun plaća djelatnika za 5%, a koja bi se primjenjivala za isplatu plaća za mjesec siječanj 2012. godine i nadalje a najkasnije do konca 2012. godine.
2. Privremena obustava od isplate prava na regres za korištenje godišnjeg odmora i godišnje nagrade za blagdane za 2012. godinu.
3. Privremena obustava od isplate prava na troškove mjesnog prijevoza za 2012. godinu.
4. Privremena obustava od isplate prava na jubilarnu nagradu u 2012. godini.

Ukoliko se u tijeku 2012. godine bitnije poboljša priliv sredstava u Proračun Grada Slatine te se ocijeni da se pojedina prava iz kolektivnih ugovora koja se privremeno obustavljaju od isplate navedena u točki II mogu u određenom dijelu ili u cijelosti ponovno primjenjivati, o tome će se pravovremeno obavijestiti Sindikalne podružnice, a ukoliko do toga ne dođe, ponovno će se pregovarati o primjeni kolektivnih ugovora prilikom izrade prijedloga Proračuna Grada Slatine za 2013. godinu.

## III

Pod privremenom obustavom od isplate pojedinih prava iz kolektivnih ugovora navedenih u točki II. podtočkama 1., 2., i 3. ovog Sporazuma podrazumijeva se da se navedena prava neće isplaćivati u 2012. godini osim do eventualne ponovne primjene u istoj godini u skladu sa prethodnom točkom ovog Sporazuma, odnosno da se nakon ponovne primjene neće isplatiti navedena privremeno obustavljena prava u narednim razdobljima za proteklo razdoblje dok je privremena obustava trajala.

Iznimno, privremeno obustavljeno pravo na isplatu jubilarnih nagrada u 2012. godini evidentirat će se kao takvo, te ako se steknu odgovarajući uvjeti za ponovnu primjenu navedenog prava, isto će se prema financijskim mogućnostima Proračuna i financijskih planova korisnika Proračuna postupno realizirati prema evidencijama koje se vode u personalnim službama.

## IV

Ovaj Sporazum sačinjen je u četiri istovjetna primjerka koji se uručuju svakoj strani iz Sporazuma.

**V**

Strane iz ovog Sporazuma isti su pročitale, na njega nemaju primjedbi te ga u znak priznanja potpisuju po svojim ovlaštenim predstavnicima.

ZA SINDIKALNU PODRUŽNICU  
DJELATNIKA GRADSKJE UPRAVE  
POVJERENIK

Vjekoslav Hess, v.r.

ZA GRAD SLATINU  
GRADONAČELNIK

Ivan Roštaš, prof., v.r.

ZA SINDIKALNU PODRUŽNICU  
DJELATNIKA DJEČJEG VRTIĆA  
„ZEKO“ SLATINA  
POVJERENICA  
Snježana Vereš, v.r.

ZA SINDIKALNU PODRUŽNICU  
DJELATNIKA PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA  
POVJERENIK

Andrija Lacković, v.r.

**66.**

GRAD SLATINA, Trg svetog Josipa 10, Slatina, zastupan po gradonačelniku Ivanu Roštašu, prof.,

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, zastupan po predsjedniku Borisu Pleši, dipl. politologu zaključili su dana 2011. godine slijedeći

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
za djelatnike u upravnim tijelima Grada Slatine**

**I. TEMELJNE ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Grad Slatina (u daljnjem tekstu: poslodavac) i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: sindikat).

Ovim Ugovorom utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada djelatnika zaposlenih u upravnim tijelima Grada Slatine (u daljnjem tekstu: upravna tijela).

### **Članak 2.**

Pod pojmom djelatnik, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se službenik ili namještenik u upravnim tijelima koji je u službi odnosno u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom, kao i vježbenik.

### **Članak 3.**

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

### **Članak 4.**

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja 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.

## **II. PRIJAM U SLUŽBU ODNOSNO U RADNI ODNOS**

### **Članak 5.**

Djelatnici upravnih tijela primaju se u službu odnosno u radni odnos temeljem natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu.

### **Članak 6.**

Djelatnici se u upravna tijela na neodređeno vrijeme primaju uz obvezni probni rad u trajanju od tri mjeseca, sukladno Zakonu.

Za vrijeme probnog rada djelatnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

### **Članak 7.**

Djelatniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se služba o čemu se donosi rješenje najkasnije u roku od osam dana od dana isteka probnog rada.

Ukoliko se rješenje o prestanku službe ne donese u roku iz prethodnog stavka, smatra se da je službenik zadovoljio na probnom radu.

### **Članak 8.**

Djelatniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanog razloga (bolest, mobilizacija i dr.) probni rad produžuje se za onoliko koliko je bio opravdano odsutan.

### **Članak 9.**

Osobe sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, bez radnog iskustva na odgovarajućim poslovima ili s radnim iskustvom kraćim od vremena propisanog za vježbenički staž, primaju se u službu u upravna tijela u svojstvu vježbenika.

Vježbenici se primaju u službu na određeno vrijeme u trajanju vježbeničkog staža, a služba u upravnim tijelima im se može produžiti na neodređeno vrijeme ako u upravnim tijelima postoji slobodno radno mjesto za koje ispunjavaju propisane uvjete i na koje ih se može rasporediti nakon položenog državnog stručnog ispita.

Vježbenici se primaju putem natječaja koji se provodi sukladno Zakonu.

Vježbenički staž traje 12 mjeseci.

### **Članak 10.**

Vježbenici se za vrijeme vježbeničkog staža osposobljavaju za obavljanje poslova u upravnim tijelima Grada Slatine praktičnim radom i učenjem po utvrđenom programu koji utvrđuje gradonačelnik na prijedlog pročelnika upravnog tijela.

Vježbenik ima mentora koji prati rad vježbenika, daje mu potrebne upute i smjernice za rad te mu pomaže u pripremanju državnog stručnog ispita.

Mentora imenuje pročelnik upravnog tijela iz reda službenika istog upravnog tijela, koji ima najmanje istu stručnu spremu kao vježbenik.

Visinu naknade za rad mentora utvrđuje gradonačelnik.

Visina naknade iz prethodnog stavka ne može biti manja u nominalnom bruto iznosu od umnoška koeficijenta 0,15 sa važećom osnovicom za obračun plaće djelatnika Gradske uprave.

### **Članak 11.**

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

### **Članak 12.**

Vježbenik je dužan položiti državni stručni ispit najkasnije do isteka vježbeničkog staža.

Vježbenik može pristupiti polaganju državnog stručnog ispita najranije dva mjeseca prije isteka propisanog vježbeničkog staža.

Vježbeniku koji iz opravdanih razloga ne položi državni stručni ispit može se produžiti vježbenički staž za najviše tri mjeseca.

O produženju službe i vježbeničkog staža iz prethodnog stavka donosi se posebno rješenje.



### **Članak 13.**

Vježbeniku koji u roku iz članka 9. ovog Ugovora ne položi državni stručni ispit, ili koji ne bude raspoređen nakon položenog državnog stručnog ispita na radno mjesto u upravnim tijelima, prestaje služba istekom roka.

### **Članak 14.**

Troškovi prvog polaganja državnog stručnog ispita vježbenika, kao i osoba primljenih u službu uz uvjet da u roku od godine dana polože državni stručni ispit, terete proračun Grada.

Pod prvim polaganjem državnog stručnog ispita smatra se i popravni državni stručni ispit koji se polaže prvi put.

### **Članak 15.**

Radi stjecanja uvjeta radnog iskustva za polaganje državnog stručnog ispita u upravna tijela Grada Slatine mogu se primiti osobe u svojstvu volontera-vježbenika.

Osobe iz stavka 1. ovog članka nemaju status službenika.

Volonterski rad obavlja se na temelju pisanog ugovora s pročelnikom upravnog tijela. Na volonterski rad primjenjuju se opći propisi o radu. Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže koliko traje vježbenički staž.

Volonteru koji se istakne svojim radom i zalaganjem, po isteku ugovora o volonterskom radu može se isplatiti naknada u visini prosječne plaće zaposlenog na poslovima koje je volonter obavljao.

## **III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 16.**

Puno radno vrijeme djelatnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Djelatnici, u pravilu, počinju s radom između 7 i 8 sati, a završavaju između 15 i 16 sati.

Odluku o radnom vremenu donosi gradonačelnik.

### **Članak 17.**

Iznimno od članka 16. ovog Ugovora gradonačelnik može, zavisno od potreba upravnog tijela, za pojedina upravna tijela ili za pojedine djelatnike u tim upravnim tijelima, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

### **Članak 18.**

Djelatnici koji rade puno radno vrijeme imaju pravo svakog radnog dana na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom koji utvrdi gradonačelnik 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.

Ako djelatnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli te da ga koristi kao slobodne dane.

#### **Članak 19.**

Između dva uzastopna radna dana djelatnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

#### **Članak 20.**

Djelatnici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da djelatnici rade na dane tjednog odmora, osigurava im se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako djelatnici radi potrebe posla ne mogu koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, mogu ga koristiti naknadno prema odluci gradonačelnika.

#### **Članak 21.**

Djelatnici imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana uvećano prema pojedinačno određenim mjerilima te sukladno Zakonu o radu.

#### **Članak 22.**

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

Djelatniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću, nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

#### **Članak 23.**

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

#### **Članak 24.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i zakonom predviđeni neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanju godišnjeg odmora.

### Članak 25.

Djelatnik koji se prvi put 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, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog izostanka s rada ne ubraja se u rok iz st. 1. ovog članka.

### Članak 26.

Djelatnik 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, djelatnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravno na puni godišnji odmor.

### Članak 27.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

#### 1. s obzirom na složenost poslova:

- |                          |        |
|--------------------------|--------|
| - djelatnicima VSS.....  | 4 dana |
| - djelatnicima VŠS ..... | 3 dana |
| - djelatnicima SSS ..... | 2 dana |
| - djelatnicima NSS ..... | 1 dana |

#### 2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- |  |        |
|--|--------|
| - od 2 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 do 35 godina radnog staža ...  | 7 dana |
| - od 35 i više godina radnog staža ... | 8 dana |

#### 3. s obzirom na uvjete rada:

- |   |        |
|---|--------|
| - rad na poslovima s trajnim otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim uvjetima rada .....                     | 3 dana |
| - redovni rad u smjenama, dvokratni rad, i redovan rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom ..... | 2 dana |

#### 4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- |   |        |
|---|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom.. | 2 dana |
|---|--------|

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete, još po  
..... 1 dan,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu  
..... 3 dana
- invalidu ..... 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka ovog članka, osim u slučaju iz članka 28. ovog Ugovora.

#### **Članak 28.**

Slijepi djelatnik, donator organa kao i djelatnik koji radi na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjere zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi djelatnika od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

#### **Članak 29.**

Vrijeme korištenje godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi pročelnik upravnog odjela ili službe, uz prethodnu suglasnost gradonačelnika, vodeći računa o pisanoj želji svakog pojedinog djelatnika, s time da to ne utječe na nesmetano odvijanje poslova upravnog tijela.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja tekuće godine.

#### **Članak 30.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

#### **Članak 31.**

Na temelju Plana korištenja godišnjeg odmora pročelnik upravnog tijela donosi za svakog djelatnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 27. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 32.**

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora djelatnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor gradonačelniku.

#### **Članak 33.**

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

Ako djelatnik 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 djelatnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

#### **Članak 34.**

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust djelatnika ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje pročelnik upravnog tijela ili osoba koju on za to pisano ovlasti.

#### **Članak 35.**

Djelatnik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u upravnom tijelu u kojem mu prestaje služba odnosno radni odnos.

#### **Članak 36.**

Djelatnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog djelatnika najmanje jedan dan prije.

#### **Članak 37.**

Djelatniku 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 pročelnik upravnog tijela i osoba koju on za to pisano ovlasti.

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

#### **Članak 38.**

Djelatnik 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. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je djelatnik 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 iz stavka 2. ovog članka smatraju se ostali izdaci koji su nastali za djelatnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### Članak 39.

Djelatnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenja braka.....	5 radnih dana
- rođenja djeteta .....	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika, očuha i maćehe, unuka .....	5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva .....	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja .....	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja .....	4 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi .....	2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja .....	3 radna dana
- polaganje državnog stručnog ispita .....	7 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama .....	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. ....	3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila djelatnika	3 radna dana

Djelatnik ima pravno na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Kod dobrovoljnog davanja krvi, u plaćeni dopust uračunava se dan kad je djelatnik dao krv.

### Članak 40.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja djelatnika na koje je upućen za potrebe službe, djelatnik ima pravo godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta na pripremanje i polaganje ispita, odnosno sva ostala prava određena Pravilnikom o stručnom usavršavanju.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, djelatniku se može odobriti godišnje do 2 radna dana za polaganje ispita, a najviše do 10 radnih dana u tijeku kalendarske godine.

### Članak 41.

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

Ako okolnost iz stavka 1. ovog članka nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti djelatnika iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad

(bolovanje), djelatnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

#### **Članak 42.**

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

#### **Članak 43.**

Djelatniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito:

- radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama,
- vlastitog školovanja, doškolovavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
  - za pripremanje i polaganje u višoj školi ili na fakultetu ..... najmanje 10 dana godišnje,
  - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima .... najmanje 5 dana godišnje,
  - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) .... najmanje 3 dana godišnje).

Kad to okolnosti zahtijevaju može se djelatniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

#### **Članak 44.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta djelatniku miruju prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana, poslodavac je dužan za djelatnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

### **IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

#### **Članak 45.**

Gradonačelnik je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost djelatnika u službi odnosno na radu.

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

Gradonačelnik je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

### **Članak 46.**

Dužnost je svakog djelatnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju kao i sigurnosti i zdravlju drugih djelatnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo upravno tijelo, odnosno drugo nadležno tijelo.

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

## **V. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**

### **Članak 47.**

Plaću djelatnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je djelatnik raspoređen i dodatka za radni staž.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje svojom odlukom gradonačelnik.

Ugovorne su strane sporazumne da će prije utvrđivanja Prijedloga proračuna za narednu godinu pregovarati o usklađivanju osnovice iz prethodnog stavka ovog članka, vodeći računa o mogućnostima Proračuna.

Na dan potpisivanja ovoga ugovora, bruto osnovica za obračun plaće djelatnika Gradske uprave iznosi 2.264,00 kune.

### **Članak 48.**

Djelatnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u upravnim tijelima Grada Slatine odnosno njegovim pravnim prethodnicima, i to za:

- 20 do 29 godina 4%,
- od 30 i više godina 8%.

Pod pravnim prethodnicima Grada Slatine podrazumijevaju se bivša Općina Podravska Slatina, bivša Mjesna zajednica Podravska Slatina, pravni prethodnici Zajednice športskih udruga Slatina i bivši Fond u stambenom i komunalnom gospodarstvu.

### **Članak 49.**

Djelatnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta ako je u tijeku radnog odnosa stekao određene dodatne kvalifikacije odnosno znanstvene stupnjeve koji nisu uvjet za radno mjesto na kojemu službenik radi, te ako su isti u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi i to:



- pravosudni ispit za 6%,
- za znanstveni – akademski stupanj magistra znanosti za 8%,
- za znanstveni – akademski stupanj doktora znanosti za 10%

Pod znanstvenim – akademskim stupnjem magistra, odnosno doktora znanosti podrazumijevaju se znanstveni stupnjevi stečeni poslijediplomskim studijem nakon stečene visoke stručne spreme.

O činjenici da li su dodatne kvalifikacije odnosno znanstveni stupnjevi iz stavka 1. u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi, odlučuje gradonačelnik uz prethodno mišljenje stručnog kolegija Gradske uprave na prijedlog nadležnog pročelnika, na temelju dokumentacije koju dostavi službenik, odnosno na temelju odredbi Pravilnika o unutarnjem redu – sistematizaciji poslova i radnih zadataka dotičnog službenika.

#### **Članak 50.**

Djelatniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 47. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

#### **Članak 51.**

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

#### **Članak 52.**

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.

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

#### **Članak 53.**

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

#### **Članak 54.**

Osnovna plaća djelatnika uvećat će se:

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

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

Ako djelatnik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, nadležni pročelnik može odlučiti da djelatnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana. Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (1 sat prekovremenog rada=1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

#### **Članak 55.**

Ako je djelatnik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

#### **Članak 56.**

Prigodom odlaska u mirovinu, djelatniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž, sve u skladu sa Zakonom.

### **VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA DJELATNIKA**

#### **Članak 57.**

Za ostvarene natprosječne rezultate rada djelatniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće službenika ili namještenika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Gradonačelnik donosi Pravilnik kojim utvrđuje kriterije utvrđivanja natprosječnih rezultata i način isplate dodataka za uspješnost na radu.

#### **Članak 58.**

Djelatniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji se utvrđuje u neto iznosu 50% neoporezivog dijela za isplatu prigodnih nagrada prema Zakonu o porezu na dohodak, odnosno sukladno sporazumu, vodeći računa o mogućnostima Proračuna.

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

Iznimno, stranke iz ovog Ugovora suglasne su da ukoliko se priliv izvornih sredstava Proračuna ne bude ostvarivao prema planu Proračuna, regres se može isplatiti u dva dijela, i to do

početka korištenja godišnjeg odmora akontaciono, prema trenutnim mogućnostima Proračuna, a preostali dio do konca tekuće godine.

#### **Članak 59.**

Osnovica za ostvarivanje materijalnih prava iz članka 60, 61, 62, 63. i 68. ovoga Ugovora utvrđuje se u visini neto mjesečne plaće isplaćene po djelatniku na području Županije u prethodna tri mjeseca, što po posljednjem poznatom podatku iznosi 4.323,00 kune.

Osnovica za 2011. godinu utvrđuje se u visini 70% iznosa iz stavka 1. ovog članka, dok će se osnovica za svaku narednu godinu važenja ugovora sporazumno utvrditi prije donošenja proračuna za tu godinu, vodeći računa o okolnostima.

Ukoliko ugovorne strane ne postignu sporazum o visini osnovice, do postizanja sporazuma primjenjivat će se važeća osnovica.

#### **Članak 60.**

Djelatniku koji odlazi u mirovinu, pripada pravo na otpremninu u neto iznosu od pet osnovica.

Otpremnina će se isplatiti djelatniku jednokratno, najkasnije posljednjeg dana rada.

#### **Članak 61.**

Djelatnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti djelatnika ..... u neto iznosu od 3 osnovice iz članka 59. ovog Ugovora i troškova pogreba
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja ..... u neto iznosu od 1 osnovice iz članka 59. ovog Ugovora

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora.

#### **Članak 62.**

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

- nastanka teške invalidnosti djelatnika.... u neto iznosu od dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora
- bolovanja dužeg od 90 dana djelatnika ... u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora
- nastanak teške invalidnosti djece i supružnika djelatnika ..... u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora

- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu ..... najviše u neto iznosu do jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora

Pod teškom invalidnošću podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije od najmanje 70%.

Pomoć za nabavu medicinskih pomagala i lijekova odobravat će se na temelju specijalističkog nalaza i priloženih računa.

### **Članak 63.**

Ugovorne su strane sporazumne da će se djeci, odnosno zakonskim starateljima djece djelatnika koji je izgubio život u obavljanju službe, odnosno rada, jednokratno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole u neto iznosu od dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora,
- za dijete do navršene srednje škole, odnosno redovnog studenta, u neto iznosu od tri osnovice iz članka 59. ovog Ugovora.

### **Članak 64.**

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

Visina dnevnice određuje se u najvećem iznosu na koji se prema odredbama Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo određuje se u iznosu čija je visina utvrđena odlukom o visini dnevnice za službena putovanja u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna a na koji se prema odredbama Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa po prijeđenom kilometru.

### **Članak 65.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegova stalnog boravka, djelatnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li djelatniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak djelatniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### **Članak 66.**

Djelatniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

#### **Članak 67.**

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečne karte mjesnog javnog prijevoza.

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom prema cijeni mjesečne karte, ukoliko razdaljina od njegovog mjesta rada nije veća od 100 kilometara, a ako je razdaljina veća od 100 kilometara odluku o visini naknade troškova prijevoza donosi gradonačelnik.

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

Naknada troškova prijevoza, isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Djelatnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nisu radili niti jedan dan.

#### **Članak 68.**

Djelatniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u upravnim tijelima Grada Slatine, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

- |                          |                           |
|--------------------------|---------------------------|
| - 5 godina .....         | u iznosu od 50% osnovice, |
| - 10 godina .....        | u iznosu od 1,0 osnovice, |
| - 15 godina .....        | u iznosu od 1,5 osnovice, |
| - 20 godina .....        | u iznosu od 2,0 osnovice, |
| - 25 godina .....        | u iznosu od 2,5 osnovice, |
| - 30 godina .....        | u iznosu od 3,0 osnovice, |
| - 35 godina .....        | u iznosu od 3,5 osnovice, |
| - 40 i više godina ..... | u iznosu od 4,0 osnovice. |

Osnovica iz prethodnog stavka je utvrđena u članku 59. ovog Ugovora, a pravni prethodnici u članku 48. stavak 2. ovog Ugovora.

Djelatniku će se isplatiti jubilarna nagrada prema mogućnosti u idućem mjesecu nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo, a najkasnije do kraja kalendarske godine.

#### **Članak 69.**

U povodu Dana svetog Nikole djelatniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu mlađem odnosno koje na dan 6. prosinca puni 15 godina starosti u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se zaposleniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i na način da se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka.

Ukoliko su djeca zaposlenika zdravstveno osigurana putem drugog roditelja, pravo na poklon iz stavka 1. ovoga članka mogu ostvariti samo uz potvrdu iz koje je vidljivo da poklon nisu ostvarili preko roditelja preko kojeg su zdravstveno osigurana.

#### **Članak 70.**

Djelatniku pripada pravo na godišnju nagradu za blagdane koja se utvrđuje u neto iznosu 50% neoporezivog dijela za isplatu prigodnih nagrada prema Zakonu o porezu na dohodak, odnosno sukladno sporazumu vodeći računa o mogućnostima Proračuna.

#### **Članak 71.**

Djelatnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi pojedinačne vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

#### **Članak 72.**

Djelatniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između djelatnika i gradonačelnika uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 73.**

Djelatnici se obvezatno osiguravaju od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata na dan. Troškove osiguranja snosi poslodavac.

#### **Članak 74.**

Djelatnici imaju pravo na sistematski pregled jednom u tri godine u vrijednosti od najmanje 500,00 kn, po cijenama zdravstvenih usluga iz obvezatnog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

## VII. ZAŠTITA PRAVA DJELATNIKA

### Članak 75.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti djelatnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju djelatniku s poukom o pravnom lijeku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka djelatnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

### Članak 76.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru djelatnika na rješenje iz članka 75. ovog Ugovora, gradonačelnik je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to djelatnik zahtjeva.

### Članak 77.

U slučaju kada djelatnik daje otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako sa gradonačelnikom ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, gradonačelnik ili pročelnik upravnog tijela mogu u rješenju o prestanku službe odnosno rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

### Članak 78.

Ako gradonačelnik zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od 6 mjeseci otkazati rad za najmanje petero djelatnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška djelatnika.

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

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška djelatnika gradonačelnik je dužan prethodno savjetovati se sa Sindikatom.

Djelatnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška djelatnika nije moguće osigurati zaposlenje u roku od mjesec dana od dana donošenja programa.

### Članak 79.

Djelatniku kojem prestao radni odnos istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje, ima pravo na otpremninu u visini od 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene djelatniku u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu rada u upravnim tijelima Grada Slatine i njegovim pravnim prethodnicima.

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

## VIII. ZAŠTITA DJELATNIKA

### Članak 80.

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

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

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

### Članak 81.

Naknada plaće koja djelatniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.

## IX. INFORMIRANJE

### Članak 82.

Gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su djelatniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj djelatnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj djelatnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojim se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,
- o mjesečnim obračunima plaća djelatnika, uz njihov pristanak.

## X. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKATA

### Članak 83.

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

### Članak 84.

Gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba obvezuje se da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo djelatnika da postane članom sindikata.



Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak gradonačelnika ili druge ovlaštene osobe na djelatnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

#### **Članak 85.**

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

#### **Članak 86.**

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

#### **Članak 87.**

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

#### **Članak 88.**

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak iz službe, odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija i u zemlji i u inozemstvu.

#### **Članak 89.**

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

#### **Članak 90.**

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljni položaj u odnosu na druge djelatnike.

#### **Članak 91.**

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti sindikalnom povjereniku bez suglasnosti sindikata ne može:

- prestati rad, te ga se ne može bez njegove suglasnosti:
- premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog upravnog tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja, bez njegove suglasnosti,
- pokrenuti protiv njega kazneni postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti iz službe odnosno s rada do okončanja kaznenog postupka.

### **Članak 92.**

Prije donošenja odluka važnih za položaj djelatnika, gradonačelnik 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 djelatnika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada djelatnika,
- plana zapošljavanja, premještanja i otkazu službe odnosno rada djelatnika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu djelatnika,
- 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 namještenika 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.

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

### **Članak 93.**

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

Gradonačelnik je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanje sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika.

### **Članak 94.**

Gradonačelnik je dužan, bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

### **Članak 95.**

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje služba odnosno radni odnos u upravnom tijelu, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti natrag u službu

odnosno u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak službe odnosno radnog odnosa i povrat u službu odnosno na rad uređuje se pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i čelnika tijela odnosno druge osobe koju on za to ovlasti.

#### **Članak 96.**

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 djelatnika,
- primati primjedbe djelatnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima djelatnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje djelatnika, a upravno tijelo to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale djelatnike za rad na siguran način.

### **XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

#### **Članak 97.**

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

#### **Članak 98.**

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima četiri člana od kojih dva člana imenuje sindikat, a dva gradonačelnik Grada Slatine.

#### **Članak 99.**

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

#### **Članak 100.**

U postupku mirenja mirovno vijeće ispitat će navode i prijedloge ugovornih strana, a prema potrebi, prikupit će i potrebne obavijesti i saslušati stranke. Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

#### **Članak 101.**

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe. Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovog članka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

**XII. ŠTRAJK****Članak 102.**

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

**Članak 103.**

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

**Članak 104.**

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

**Članak 105.**

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

**Članak 106.**

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

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju djelatnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja nužnog rada sa strankama i drugih nužnih poslova, radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

**Članak 107.**

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 98. ovog Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovog članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

**Članak 108.**

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 106. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

**Članak 109.**

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

### **Članak 110.**

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

### **Članak 111.**

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu službe.

### **Članak 112.**

Djelatnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge djelatnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora ili pravilima Sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

### **Članak 113.**

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata.

## **XIII. SOCIJALNI MIR**

### **Članak 114.**

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

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

## **XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA**

### **Članak 115.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Komisija ima 6 članova od kojih Sindikat imenuje 3 člana i poslodavac 3 člana.

Komisija donosi Pravilnik o radu.

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

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište Komisije je: Grad Slatina, Trg svetog Josipa 10.

## **XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**

### **Članak 116.**

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

### **Članak 117.**

Ukoliko se u tijeku godine utvrdi da se u Proračunu Grada Slatine ne ostvaruju planirani prihodi ili se pri izradi proračuna za slijedeću godinu može predvidjeti da se neće moći osigurati dovoljan iznos sredstava, uz suglasnost sindikata mogu se pojedina ili sva materijalna prava zaposlenika iz ovog Kolektivnog ugovora smanjiti ili obustaviti od isplate za tu proračunsku godinu.

### **Članak 118.**

Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine, a primjenjuje se počev od dana njegovog potpisivanja od predstavnika ugovornih strana.

Najkasnije 30 dana prije isteka roka iz prethodnog stavka, ugovorne strane su suglasne da će započeti pregovore o zaključivanju novog Kolektivnog ugovora.

U slučaju nepostizanja sporazuma ugovornih strana oko zaključivanja novoga Kolektivnog ugovora, stranke iz ovog Ugovora su suglasne da se ovaj Ugovor primjenjuje i nadalje dok se ne zaključi novi Kolektivni ugovor.

### **Članak 119.**

Svaka ugovorena strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

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

### **Članak 120.**

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

## Članak 121.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom glasniku Grada Slatine.

KLASA: 110-03/10-01/03  
URBROJ: 2189/02-02-11-5  
Slatina, 5. 7. 2011.

ZA GRAD SLATINU  
GRADONAČELNIK

Ivan Roštaš, prof., v.r.

ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH  
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA RH  
PREDSJEDNIK

Boris Pleša, dipl. politolog, v.r.

POVJERENIK  
SINDIKALNE PODRUŽNICE DJELATNIKA  
GRADSKE UPRAVE SLATINA

Vjekoslav Hess, v.r.

## 67.

GRAD SLATINA, Trg svetog Josipa 10, Slatina, zastupan po gradonačelniku Ivanu Roštašu, prof.,

i

SINDIKAT ODGOJA I OSNOVNOG OBRAZOVANJA HRVATSKE (u daljnjem tekstu: Sindikat),  
zastupan po predsjednici Sindikata Aniti Car, zaključili su današnjim danom

### **KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnike u Dječjem vrtiću „Zeko“ Slatina**

#### **I. TEMELJNE ODREDBE**

##### **Članak 1.**

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Grad Slatina (u daljnjem tekstu: poslodavac) i Sindikat odgoja i osnovnog obrazovanja Hrvatske (u daljnjem tekstu: Sindikat).

Ovim Ugovorom utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada djelatnika zaposlenih u Dječjem vrtiću „Zeko“ Slatina (u daljnjem tekstu: Vrtić).

## **Članak 2.**

Pod pojmom djelatnik, u smislu ovog Ugovora, podrazumijevaju se sve fizičke osobe koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove u Vrtiću, i to svi radnici koji su temeljem ugovora o radu zasnovali radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, kao i vježbenici (osim vježbenika – volontera).

## **Članak 3.**

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

## **Članak 4.**

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja 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.

## **II. PRIJAM U SLUŽBU ODNOSNO U RADNI ODNOS**

### **Članak 5.**

Djelatnici Vrtića primaju se u službu odnosno u radni odnos temeljem natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu.

### **Članak 6.**

Djelatnici se u Vrtić na neodređeno vrijeme primaju uz obvezni probni rad u skladu sa Zakonom i općim aktima Vrtića.

Za vrijeme probnog rada djelatnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

### **Članak 7.**

Djelatniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se ugovor o radu.

### **Članak 8.**

Djelatniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanog razloga (bolest, mobilizacija i dr.) probni rad produžuje se za onoliko koliko je bio opravdano odsutan.

### **Članak 9.**

Osobe sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, bez radnog iskustva na odgovarajućim poslovima ili s radnim iskustvom kraćim od vremena propisanog za vježbenički staž, primaju se u Vrtić u svojstvu vježbenika.



Vježbenici se primaju u Vrčić na određeno vrijeme u trajanju vježbeničkog staža, a rad im se može produžiti na neodređeno vrijeme ako u Vrčiću postoji slobodno radno mjesto za koje ispunjavaju propisane uvjete i na koje ih se može rasporediti nakon položenog stručnog ispita.

Vježbenici se primaju putem natječaja koji se provodi sukladno Zakonu i općim aktima Vrčića.

Vježbenički staž traje 12 mjeseci.

#### **Članak 10.**

Vježbenici se za vrijeme vježbeničkog staža osposobljavaju za obavljanje poslova u Vrčiću praktičnim radom i učenjem po utvrđenom programu koji utvrđuje ravnatelj/ica u skladu sa važećim propisima.

Vježbenik ima mentora koji prati rad vježbenika, daje mu potrebne upute i smjernice za rad te mu pomaže u pripremanju stručnog ispita.

#### **Članak 11.**

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

#### **Članak 12.**

Vježbenik je dužan položiti državni stručni ispit najkasnije do isteka vježbeničkog staža.

Vježbenik može pristupiti polaganju stručnog ispita najranije dva mjeseca prije isteka propisanog vježbeničkog staža.

Vježbeniku koji iz opravdanih razloga ne položi stručni ispit može se produžiti vježbenički staž za najviše tri mjeseca.

O produženju vježbeničkog staža iz prethodnog stavka zaključuje se izmjena ugovora o radu.

#### **Članak 13.**

Vježbeniku koji u roku iz članka 9. ovog Ugovora ne položi stručni ispit, ili koji ne bude raspoređen nakon položenog stručnog ispita na radno mjesto u Vrčiću, prestaje rad istekom roka.

#### **Članak 14.**

Troškovi prvog polaganja stručnog ispita vježbenika, kao i osoba primljenih na rad uz uvjet da u roku od godine dana polože stručni ispit, terete financijski plan Vrčića.

Pod prvim polaganjem stručnog ispita smatra se i popravni stručni ispit koji se polaže prvi put.

#### **Članak 15.**

Radi stjecanja uvjeta radnog iskustva za polaganje stručnog ispita u Vrčić mogu se primiti osobe u svojstvu vježbenika-volontera, bez zasnivanja radnog odnosa.

Volonterski rad obavlja se na temelju pisanog ugovora s ravnateljkom/icom Vrtića. Na volonterski rad primjenjuju se opći propisi o radu. Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže koliko traje vježbenički staž.

Volonteru koji se istakne svojim radom i zalaganjem, po isteku ugovora o volonterskom radu može se isplatiti naknada u visini prosječne plaće zaposlenog na poslovima koje je volonter obavljao.

### **III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

#### **Članak 16.**

Puno radno vrijeme djelatnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Djelatnici, u pravilu, počinju s radom između 6 i 8 sati, a završavaju između 15 i 16 sati.

Radno vrijeme odgojno-zdravstvenih radnika u neposrednom radu s djecom u odgojnoj skupini, određuje se sukladno propisano pedagoškom standardu.

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban se broj radnika može odrediti drugačiji tjedni raspored radnog vremena.

#### **Članak 17.**

Raspored redovnog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje ravnatelj/ica Vrtića, nakon savjetovanja sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom.

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

Ravnatelj/ica vrtića mora na vrijeme izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kada to zahtijeva priroda posla, odnosno poslovi i zadaci organizacije rada u skladu sa Zakonom.

#### **Članak 18.**

Djelatnici koji rade puno radno vrijeme imaju pravo svakog radnog dana na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj/ica.

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.

Ako djelatnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli te da ga koristi kao slobodne dane.

### **Članak 19.**

Između dva uzastopna radna dana djelatnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

### **Članak 20.**

Djelatnici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da djelatnici rade na dane tjednog odmora, osigurava im se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako djelatnici radi potrebe posla ne mogu koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, mogu ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja/ice.

### **Članak 21.**

Djelatnici imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana uvećano prema pojedinačno određenim mjerilima te sukladno Zakonu o radu.

### **Članak 22.**

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

Djelatniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću, nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

### **Članak 23.**

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

### **Članak 24.**

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanju godišnjeg odmora.

### **Članak 25.**

Djelatnik koji se prvi put 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, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog izostanka s rada ne ubraja se u rok iz st. 1. ovog članka.

**Članak 26.**

Djelatnik 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, djelatnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravno na puni godišnji odmor.

**Članak 27.**

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

**1. s obzirom na složenost poslova:**

- |                          |        |
|--------------------------|--------|
| - djelatnicima VSS.....  | 4 dana |
| - djelatnicima VŠS ..... | 3 dana |
| - djelatnicima SSS ..... | 2 dana |
| - djelatnicima NSS ..... | 1 dana |

**2. s obzirom na dužinu radnog staža:**

- |  |        |
|--|--------|
| - od 2 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 do 35 godina radnog staža ...  | 7 dana |
| - od 35 i više godina radnog staža ... | 8 dana |

**3. s obzirom na uvjete rada:**

- |   |        |
|---|--------|
| - rad na poslovima s trajnim otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim uvjetima rada .....                     | 3 dana |
| - redovni rad u smjenama, dvokratni rad, i redovan rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom ..... | 2 dana |

**4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:**

- |   |        |
|---|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom..                           | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete, još po .....          | 1 dan, |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu ..... | 3 dana |
| - invalidu .....  | 3 dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka ovog članka, osim u slučaju iz članka 28. ovog Ugovora.

### **Članak 28.**

Slijepi djelatnik, donator organa kao i djelatnik koji radi na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjere zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi djelatnika od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

### **Članak 29.**

Vrijeme korištenje godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj/ica, vodeći računa o pisanoj želji svakog pojedinog djelatnika, s time da to ne utječe na nesmetano odvijanje poslova upravnog tijela.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja tekuće godine.

### **Članak 30.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

### **Članak 31.**

Na temelju Plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj/ica donosi za svakog djelatnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 27. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 32.**

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora djelatnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor ravnatelju/ici.

### **Članak 33.**

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

Ako djelatnik 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 djelatnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 34.**

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust djelatnika ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje ravnatelj/ica.

### **Članak 35.**

Djelatnik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Vrtiću.

### **Članak 36.**

Djelatnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog djelatnika najmanje jedan dan prije.

### **Članak 37.**

Djelatniku 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/ica.

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

### **Članak 38.**

Djelatnik 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. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je djelatnik 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 iz stavka 2. ovog članka smatraju se ostali izdaci koji su nastali za djelatnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### **Članak 39.**

Djelatnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenja braka..... 5 radnih dana

- rođenja djeteta .....	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika, očuha i maćehe, unuka .....	5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva .....	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja .....	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja .....	4 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi .....	2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja .....	3 radna dana
- polaganje državnog stručnog ispita .....	7 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama .....	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. ....	3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila djelatnika	3 radna dana

Djelatnik ima pravno na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Kod dobrovoljnog davanja krvi, u plaćeni dopust uračunava se dan kad je djelatnik dao krv.

#### **Članak 40.**

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja djelatnika na koje je upućen za potrebe službe, djelatnik ima pravo godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta na pripremanje i polaganje ispita, odnosno sva ostala prava određena Pravilnikom o stručnom usavršavanju.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, djelatniku se može odobriti godišnje do 2 radna dana za polaganje ispita, a najviše do 10 radnih dana u tijeku kalendarske godine.

#### **Članak 41.**

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

Ako okolnost iz stavka 1. ovog članka nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti djelatnika iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), djelatnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

#### **Članak 42.**

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

#### **Članak 43.**

Djelatniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito:

- radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama,
- vlastitog školovanja, doškolovavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
- za pripremanje i polaganje u višoj školi ili na fakultetu ..... najmanje 10 dana godišnje,
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima .... najmanje 5 dana godišnje,
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) ..... najmanje 3 dana godišnje).

Kad to okolnosti zahtijevaju može se djelatniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

#### **Članak 44.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta djelatniku miruju prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana, poslodavac je dužan za djelatnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

### **IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

#### **Članak 45.**

Ravnatelj/ica je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost djelatnika u službi odnosno na radu.

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

Ravnatelj/ica je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

#### **Članak 46.**

Dužnost je svakog djelatnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju kao i sigurnosti i zdravlju drugih djelatnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu daje ravnatelj/ica, odnosno neposredni rukovoditelj.

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



## V. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

### Članak 47.

Plaću djelatnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je djelatnik raspoređen i dodatka za radni staž i stalnog dodatka (412,60 kuna).

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje svojom odlukom Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja/ice, a koja ne može iznositi više od osnovice za obračun plaća djelatnika Gradske uprave Grada Slatine.

Ugovorne su strane sporazumne da će prije utvrđivanja Prijedloga proračuna za narednu godinu pregovarati o usklađivanju osnovice iz prethodnog stavka ovog članka, vodeći računa o mogućnostima Proračuna.

Na dan potpisivanja ovoga ugovora, bruto osnovica za obračun plaće djelatnika Vrtića iznosi 2.264,00 kune.

### Članak 48.

Djelatnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u Vrtiću, odnosno njegovim pravnim prethodnicima, i to za:

- 20 do 29 godina 4%,
- od 30 i više godina 8%.

### Članak 49.

Djelatnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta ako je u tijeku radnog odnosa stekao određene dodatne kvalifikacije odnosno znanstvene stupnjeve koji nisu uvjet za radno mjesto na kojemu službenik radi, te ako su isti u funkciji poslova radnog mjesta na kojemu službenik radi i to:

- za znanstveni – akademski stupanj magistra znanosti za 8%,
- za znanstveni – akademski stupanj doktora znanosti za 10%

Pod znanstvenim – akademskim stupnjem magistra, odnosno doktora znanosti podrazumijevaju se znanstveni stupnjevi stečeni poslijediplomskim studijem nakon stečene visoke stručne spreme.

O činjenici da li su dodatne kvalifikacije odnosno znanstveni stupnjevi iz stavka 1. u funkciji poslova radnog mjesta na kojemu djelatnik radi, odlučuje ravnatelj/ica na temelju dokumentacije koju dostavi djelatnik, odnosno na temelju odredbi Pravilnika o unutarnjem redu – sistematizaciji poslova i radnih zadataka dotičnog djelatnika.

### Članak 50.

Djelatniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 47. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

#### **Članak 51.**

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

#### **Članak 52.**

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.

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

#### **Članak 53.**

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

#### **Članak 54.**

Osnovna plaća djelatnika uvećat će se:

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

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

Ako djelatnik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, ravnatelj/ica može odlučiti da djelatnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana. Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (1 sat prekovremenog rada=1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

#### **Članak 55.**

Ako je djelatnik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

### **Članak 56.**

Prigodom odlaska u mirovinu, djelatniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranja, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž, sve u skladu sa Zakonom.

## **VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA DJELATNIKA**

### **Članak 57.**

Za ostvarene natprosječne rezultate rada djelatniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće djelatnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Ravnatelj/ica donosi Pravilnik kojim utvrđuje kriterije utvrđivanja natprosječnih rezultata i način isplate dodataka za uspješnost na radu.

### **Članak 58.**

Djelatniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji se utvrđuje u neto iznosu 50% neoporezivog dijela za isplatu prigodnih nagrada prema Zakonu o porezu na dohodak, vodeći računa o mogućnostima financijskog plana Vrtića.

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

Iznimno, stranke iz ovog Ugovora suglasne su da ukoliko se priliv izvornih sredstava Proračuna, odnosno financijskog plana vrtića ne bude ostvarivao prema planu, regres se može isplatiti u dva dijela, i to do početka korištenja godišnjeg odmora akontaciono, prema trenutnim mogućnostima, a preostali dio do konca tekuće godine.

### **Članak 59.**

Osnovica za ostvarivanje materijalnih prava iz članka 60, 61, 62, 63. i 68. ovoga Ugovora utvrđuje se u visini neto mjesečne plaće isplaćene po djelatniku na području Županije u prethodna tri mjeseca, što po posljednjem poznatom podatku iznosi 4.323,00 kune.

Osnovica za 2011. godinu utvrđuje se u visini 70% iznosa iz stavka 1. ovog članka, dok će se osnovica za svaku narednu godinu važenja ugovora sporazumno utvrditi prije donošenja proračuna za tu godinu, vodeći računa o okolnostima.

Ukoliko ugovorne strane ne postignu sporazum o visini osnovice, do postizanja sporazuma primjenjivat će se važeća osnovica.

### **Članak 60.**

Djelatniku koji odlazi u mirovinu, pripada pravo na otpremninu u neto iznosu od pet osnovica.

Otpremnina će se isplatiti djelatniku jednokratno, najkasnije posljednjeg dana rada.

### Članak 61.

Djelatnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti djelatnika ..... u neto iznosu od 3 osnovice iz članka 59. ovog Ugovora i troškova pogreba
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja ..... u neto iznosu od 1 osnovice iz članka 59. ovog Ugovora

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora.

### Članak 62.

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

- nastanka teške invalidnosti djelatnika.... u neto iznosu od dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora
- bolovanja dužeg od 90 dana djelatnika ... .. u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora
- nastanak teške invalidnosti djece i supružnika djelatnika ..... u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu ..... najviše u neto iznosu do jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora

Pod teškom invalidnošću podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije od najmanje 70%.

Pomoć za nabavu medicinskih pomagala i lijekova odobravat će se na temelju specijalističkog nalaza i priloženih računa.

### Članak 63.

Ugovorne su strane sporazumne da će se djeci, odnosno zakonskim starateljima djece djelatnika koji je izgubio život u obavljanju službe, odnosno rada, jednokratno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora,

- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole u neto iznosu od dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta, u neto iznosu od tri osnovice iz članka 59. ovog Ugovora.

#### **Članak 64.**

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

Visina dnevnice određuje se u najvećem iznosu na koji se prema odredbama Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo određuje se u iznosu čija je visina utvrđena odlukom o visini dnevnice za službena putovanja u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna a na koji se prema odredbama Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa po prijađenom kilometru.

#### **Članak 65.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegova stalnog boravka, djelatnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li djelatniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak djelatniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### **Članak 66.**

Djelatniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

#### **Članak 67.**

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečne karte mjesnog javnog prijevoza.

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom prema cijeni mjesečne karte, ukoliko razdaljina od njegovog mjesta rada nije veća od 100 kilometara, a ako je razdaljina veća od 100 kilometara odluku o visini naknade troškova prijevoza donosi ravnatelj/ica.

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

Naknada troškova prijevoza, isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Djelatnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nisu radili niti jedan dan.

### **Članak 68.**

Djelatniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u Vrtiću, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

- 5 godina ..... u iznosu od 50% osnovice,
- 10 godina ..... u iznosu od 1,0 osnovice,
- 15 godina ..... u iznosu od 1,5 osnovice,
- 20 godina ..... u iznosu od 2,0 osnovice,
- 25 godina ..... u iznosu od 2,5 osnovice,
- 30 godina ..... u iznosu od 3,0 osnovice,
- 35 godina ..... u iznosu od 3,5 osnovice,
- 40 i više godina ..... u iznosu od 4,0 osnovice.

Osnovica iz prethodnog stavka je utvrđena u članku 59. ovog Ugovora.

Djelatniku će se isplatiti jubilarna nagrada prema mogućnosti u idućem mjesecu nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo, a najkasnije do kraja kalendarske godine.

### **Članak 69.**

U povodu Dana svetog Nikole djelatniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu mlađem odnosno koje na dan 6. prosinca puni 15 godina starosti u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se zaposleniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i na način da se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka.

Ukoliko su djeca zaposlenika zdravstveno osigurana putem drugog roditelja, pravo na poklon iz stavka 1. ovoga članka mogu ostvariti samo uz potvrdu iz koje je vidljivo da poklon nisu ostvarili preko roditelja preko kojeg su zdravstveno osigurana.

### **Članak 70.**

Djelatniku pripada pravo na godišnju nagradu za blagdane koja se utvrđuje u neto iznosu 50% neoporezivog dijela za isplatu prigodnih nagrada prema Zakonu o porezu na dohodak, odnosno sukladno sporazumu vodeći računa o mogućnostima Proračuna odnosno financijskog plana Vrtića.

**Članak 71.**

Djelatnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi pojedinačne vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

**Članak 72.**

Djelatniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između djelatnika i ravnatelja/ice uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

**Članak 73.**

Djelatnici se obvezatno osiguravaju od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata na dan. Troškove osiguranja snosi poslodavac.

**Članak 74.**

Djelatnici imaju pravo na sistematski pregled jednom u tri godine u vrijednosti od najmanje 500,00 kn, po cijenama zdravstvenih usluga iz obvezatnog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

**VII. ZAŠTITA PRAVA DJELATNIKA****Članak 75.**

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti djelatnika temeljem ovog Ugovora obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju djelatniku s poukom o pravnom lijeku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka djelatnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Stavak 1. ovoga članka ne odnosi se na Ugovor o radu koji se zaključuje u pisanom obliku u skladu sa Zakonom o radu, te rješenja ili odluke o isplati pojedinih prava koja se tiču svih djelatnika (regres, prigodne nagrade i dr.) koji akti se objavljuju na oglasnoj ploči Vrtića (osim Ugovora o radu koji se ne objavljuje).

**Članak 76.**

Odlučujući o izjavljenom prigovoru djelatnika na rješenje iz članka 75. stavak 1. ovog Ugovora, ravnatelj/ica je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to djelatnik zahtjeva.

**Članak 77.**

U slučaju kada djelatnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako sa ravnateljem/icom ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

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

#### **Članak 78.**

Ako ravnatelj/ica zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od 6 mjeseci otkazati rad za najmanje petero djelatnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška djelatnika.

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

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška djelatnika, ravnatelj/ica je dužan prethodno savjetovati se sa Sindikatom.

Djelatnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška djelatnika nije moguće osigurati zaposlenje u roku od mjesec dana od dana donošenja programa.

#### **Članak 79.**

Djelatniku kojem prestao radni odnos istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje, ima pravo na otpremninu u visini od 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene djelatniku u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu rada u Vrtiću i njegovim pravnim prethodnicima.

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

### **VIII. ZAŠTITA DJELATNIKA**

#### **Članak 80.**

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

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

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

#### **Članak 81.**

Naknada plaće koja djelatniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.



**IX. INFORMIRANJE****Članak 82.**

Ravnatelj/ica ili druga ovlaštena osoba dužni su djelatniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj djelatnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj djelatnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojim se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,
- o mjesečnim obračunima plaća djelatnika, uz njihov pristanak.

**X. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKATA****Članak 83.**

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

**Članak 84.**

Ravnatelj/ica ili druga ovlaštena osoba obvezuje se da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo djelatnika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak ravnatelja/ice ili druge ovlaštene osobe na djelatnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

**Članak 85.**

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

**Članak 86.**

Sindikat je dužan obavijestiti ravnatelja/icu o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

**Članak 87.**

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

**Članak 88.**

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Ravnatelj/ica ili druga ovlaštena osoba dužni su sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak iz službe, odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija i u zemlji i u inozemstvu.

#### **Članak 89.**

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i ravnatelja/ice.

#### **Članak 90.**

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljni položaj u odnosu na druge djelatnike.

#### **Članak 91.**

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti sindikalnom povjereniku bez suglasnosti sindikata ne može:

- prestati rad, te ga se ne može bez njegove suglasnosti;
- premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog upravnog tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja, bez njegove suglasnosti,
- pokrenuti protiv njega kazneni postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti iz službe odnosno s rada do okončanja kaznenog postupka.

#### **Članak 92.**

Prije donošenja odluka važnih za položaj djelatnika, ravnatelj/ica 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 djelatnika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada djelatnika,
- plana zapošljavanja, premještaju i otkazu službe odnosno rada djelatnika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu djelatnika,
- 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 namještenika 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.

Ravnatelj/ica je, prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka, dužan razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika.

### **Članak 93.**

Ravnatelj/ica je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Ravnatelj/ica je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanje sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika.

### **Članak 94.**

Ravnatelj/ica je dužan, bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

### **Članak 95.**

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos u Vrtiću, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti natrag u službu odnosno u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak službe odnosno radnog odnosa i povrat u službu odnosno na rad uređuje se pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i ravnatelja/ice tijela odnosno druge osobe koju on za to ovlasti.

### **Članak 96.**

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 djelatnika,
- primiti primjedbe djelatnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima djelatnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje djelatnika, a upravno tijelo to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale djelatnike za rad na siguran način.

## **XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Članak 97.**

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

### **Članak 98.**

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima četiri člana od kojih dva člana imenuje sindikat, a dva gradonačelnik Grada Slatine.

### **Članak 99.**

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

### **Članak 100.**

U postupku mirenja mirovno vijeće ispitat će navode i prijedloge ugovornih strana, a prema potrebi, prikupit će i potrebne obavijesti i saslušati stranke. Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

### **Članak 101.**

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvati pisani prijedlog nagodbe. Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovog članka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

## **XII. ŠTRAJK**

### **Članak 102.**

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

### **Članak 103.**

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

### **Članak 104.**

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

### **Članak 105.**

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

### **Članak 106.**

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

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju djelatnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja nužnog rada sa strankama i drugih nužnih poslova, radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

### **Članak 107.**

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 98. ovog Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovog članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

### **Članak 108.**

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 106. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

### **Članak 109.**

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

### **Članak 110.**

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

### **Članak 111.**

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu službe.

### **Članak 112.**

Djelatnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge djelatnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora ili pravilima Sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

### **Članak 113.**

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata.

## **XIII. SOCIJALNI MIR**

### **Članak 114.**

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

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

## **XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA**

### **Članak 115.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Komisija ima 6 članova od kojih Sindikat imenuje 3 člana i poslodavac 3 člana.

Komisija donosi Pravilnik o radu.

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

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište Komisije je: Grad Slatina, Trg svetog Josipa 10.

## **XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**

### **Članak 116.**

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

### **Članak 117.**

Ukoliko se u tijeku godine utvrdi da se u Proračunu Grada Slatine odnosno financijskom planu Vrtića ne ostvaruju planirani prihodi ili se pri izradi proračuna za slijedeću godinu može predvidjeti da se neće moći osigurati dovoljan iznos sredstava, uz suglasnost sindikata mogu se pojedina ili sva materijalna prava zaposlenika iz ovog Kolektivnog ugovora smanjiti ili obustaviti od isplate za tu proračunsku godinu.

### **Članak 118.**

Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine, a primjenjuje se počev od dana njegovog potpisivanja od predstavnika ugovornih strana.

Najkasnije 30 dana prije isteka roka iz prethodnog stavka, ugovorne strane su suglasne da će započeti pregovore o zaključivanju novog Kolektivnog ugovora.

U slučaju nepostizanja sporazuma ugovornih strana oko zaključivanja novoga Kolektivnog ugovora, stranke iz ovog Ugovora su suglasne da se ovaj Ugovor primjenjuje i nadalje dok se ne zaključi novi Kolektivni ugovor.

### **Članak 119.**

Svaka ugovorena strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

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

### **Članak 120.**

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

### **Članak 121.**

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom glasniku Grada Slatine.

ZA GRAD SLATINU  
GRADONAČELNIK

Ivan Roštaš, prof., v.r.

ZA SINDIKAT ODGOJA I OSNOVNOG  
OBRAZOVANJA HRVATSKE  
PREDSJEDNICA

Anita Car, v.r.

**68.**

GRAD SLATINA, Trg svetog Josipa 10, Slatina, zastupan po gradonačelniku Ivanu Roštašu, prof.,

i

SAMOSTALNI SINDIKAT HRVATSKE ZAGREB, Trg Kralja Petra Krešimira IV/2, zastupan po predsjedniku Igoru Vukorepi, zaključili su današnjim danom

## **KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnike u Pučkom otvorenom učilištu Slatina**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Grad Slatina (u daljnjem tekstu: poslodavac) i Samostalni sindikat Hrvatske (u daljnjem tekstu: Sindikat).

Ovim Ugovorom utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada djelatnika zaposlenih u Ustanovi kojoj je osnivač Grad - Pučkom otvorenom učilištu Slatina (u daljnjem tekstu: Ustanova).

#### **Članak 2.**

Pod pojmom djelatnik, u smislu ovog Ugovora, podrazumijevaju se sve fizičke osobe koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove u Ustanovi, i to svi radnici koji su temeljem ugovora o radu zasnovali radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, kao i vježbenici (osim vježbenika – volontera).

#### **Članak 3.**

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

#### **Članak 4.**

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja 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.

### **II. PRIJAM U SLUŽBU ODNOSNO U RADNI ODNOS**

#### **Članak 5.**

Djelatnici Ustanove primaju se u službu odnosno u radni odnos temeljem natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu.

#### **Članak 6.**

Djelatnici se u Ustanovu na neodređeno vrijeme primaju uz obvezni probni rad u skladu sa Zakonom i općim aktima Ustanove.

Za vrijeme probnog rada djelatnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.



### **Članak 7.**

Djelatniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se ugovor o radu.

### **Članak 8.**

Djelatniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanog razloga (bolest, mobilizacija i dr.) probni rad produžuje se za onoliko koliko je bio opravdano odsutan.

### **Članak 9.**

Osobe sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, bez radnog iskustva na odgovarajućim poslovima ili s radnim iskustvom kraćim od vremena propisanog za vježbenički staž, primaju se u Ustanovu u svojstvu vježbenika.

Vježbenici se primaju u Ustanovu na određeno vrijeme u trajanju vježbeničkog staža, a rad im se može produžiti na neodređeno vrijeme ako u Ustanovi postoji slobodno radno mjesto za koje ispunjavaju propisane uvjete i na koje ih se može rasporediti nakon položenog stručnog ispita.

Vježbenici se primaju putem natječaja koji se provodi sukladno Zakonu i općim aktima Ustanove.

Vježbenički staž traje 12 mjeseci.

### **Članak 10.**

Vježbenici se za vrijeme vježbeničkog staža osposobljavaju za obavljanje poslova u Ustanovi praktičnim radom i učenjem po utvrđenom programu koji utvrđuje ravnatelj/ica u skladu sa važećim propisima.

Vježbenik ima mentora koji prati rad vježbenika, daje mu potrebne upute i smjernice za rad te mu pomaže u pripremanju stručnog ispita.

### **Članak 11.**

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

### **Članak 12.**

Vježbenik je dužan položiti državni stručni ispit najkasnije do isteka vježbeničkog staža.

Vježbenik može pristupiti polaganju stručnog ispita najranije dva mjeseca prije isteka propisanog vježbeničkog staža.

Vježbeniku koji iz opravdanih razloga ne položi stručni ispit može se produžiti vježbenički staž za najviše tri mjeseca.

O produženju vježbeničkog staža iz prethodnog stavka zaključuje se izmjena ugovora o radu.

### **Članak 13.**

Vježbeniku koji u roku iz članka 9. ovog Ugovora ne položi stručni ispit, ili koji ne bude raspoređen nakon položenog stručnog ispita na radno mjesto u Ustanovi, prestaje rad istekom roka.

### **Članak 14.**

Troškovi prvog polaganja stručnog ispita vježbenika, kao i osoba primljenih na rad uz uvjet da u roku od godine dana polože stručni ispit, terete financijski plan Ustanove.

Pod prvim polaganjem stručnog ispita smatra se i popravni stručni ispit koji se polaže prvi put.

### **Članak 15.**

Radi stjecanja uvjeta radnog iskustva za polaganje stručnog ispita u Ustanovu mogu se primiti osobe u svojstvu vježbenika-volontera, bez zasnivanja radnog odnosa.

Volonterski rad obavlja se na temelju pisanog ugovora s ravnateljom/icom Ustanove. Na volonterski rad primjenjuju se opći propisi o radu. Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže koliko traje vježbenički staž.

Volonteru koji se istakne svojim radom i zalaganjem, po isteku ugovora o volonterskom radu može se isplatiti naknada u visini prosječne plaće zaposlenog na poslovima koje je volonter obavljao.

## **III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 16.**

Puno radno vrijeme djelatnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Djelatnici, u pravilu, počinju s radom između 7 i 8 sati, a završavaju između 15 i 16 sati.

### **Članak 17.**

Raspored redovnog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje ravnatelj/ica Ustanove, nakon savjetovanja sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom.

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

Ravnatelj/ica Ustanove mora na vrijeme izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kada to zahtijeva priroda posla, odnosno poslovi i zadaci organizacije rada u skladu sa Zakonom.

### **Članak 18.**

Djelatnici koji rade puno radno vrijeme imaju pravo svakog radnog dana na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj/ica.

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.

Ako djelatnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli te da ga koristi kao slobodne dane.

### **Članak 19.**

Između dva uzastopna radna dana djelatnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

### **Članak 20.**

Djelatnici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da djelatnici rade na dane tjednog odmora, osigurava im se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako djelatnici radi potrebe posla ne mogu koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, mogu ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja/ice.

### **Članak 21.**

Djelatnici imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana uvećano prema pojedinačno određenim mjerilima te sukladno Zakonu o radu.

### **Članak 22.**

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

Djelatniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću, nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

### **Članak 23.**

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

### **Članak 24.**

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanju godišnjeg odmora.

### Članak 25.

Djelatnik koji se prvi put 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, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog izostanka s rada ne ubraja se u rok iz st. 1. ovog članka.

### Članak 26.

Djelatnik 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, djelatnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravno na puni godišnji odmor.

### Članak 27.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

#### 1. s obzirom na složenost poslova:

- |                          |        |
|--------------------------|--------|
| - djelatnicima VSS.....  | 4 dana |
| - djelatnicima VŠS ..... | 3 dana |
| - djelatnicima SSS ..... | 2 dana |
| - djelatnicima NSS ..... | 1 dana |

#### 2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- |  |        |
|--|--------|
| - od 2 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 do 35 godina radnog staža ...  | 7 dana |
| - od 35 i više godina radnog staža ... | 8 dana |

#### 3. s obzirom na uvjete rada:

- |   |        |
|---|--------|
| - rad na poslovima s trajnim otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim uvjetima rada .....                     | 3 dana |
| - redovni rad u smjenama, dvokratni rad, i redovan rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom ..... | 2 dana |

**4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:**

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom.. 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete, još po  
..... 1 dan,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu  
..... 3 dana
- invalidu ..... 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka ovog članka, osim u slučaju iz članka 28. ovog Ugovora.

**Članak 28.**

Slijepi djelatnik, donator organa kao i djelatnik koji radi na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjere zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi djelatnika od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

**Članak 29.**

Vrijeme korištenje godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj/ica, vodeći računa o pisanoj želji svakog pojedinog djelatnika, s time da to ne utječe na nesmetano odvijanje poslova upravnog tijela.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja tekuće godine.

**Članak 30.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

**Članak 31.**

Na temelju Plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj/ica donosi za svakog djelatnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 27. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

**Članak 32.**

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora djelatnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor ravnatelju/ici.

### **Članak 33.**

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

Ako djelatnik 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 djelatnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 34.**

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust djelatnika ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje ravnatelj/ica.

### **Članak 35.**

Djelatnik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Ustanovi.

### **Članak 36.**

Djelatnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog djelatnika najmanje jedan dan prije.

### **Članak 37.**

Djelatniku 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/ica.

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

### **Članak 38.**

Djelatnik 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. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je djelatnik 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 iz stavka 2. ovog članka smatraju se ostali izdaci koji su nastali za djelatnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### Članak 39.

Djelatnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenja braka.....	5 radnih dana
- rođenja djeteta .....	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika, očuha i maćehe, unuka .....	5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva .....	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja .....	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja .....	4 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi .....	2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja .....	3 radna dana
- polaganje državnog stručnog ispita .....	7 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama .....	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. ....	3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila djelatnika	3 radna dana

Djelatnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Kod dobrovoljnog davanja krvi, u plaćeni dopust uračunava se dan kad je djelatnik dao krv.

### Članak 40.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja djelatnika na koje je upućen za potrebe službe, djelatnik ima pravo godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta na pripremanje i polaganje ispita, odnosno sva ostala prava određena Pravilnikom o stručnom usavršavanju.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, djelatniku se može odobriti godišnje do 2 radna dana za polaganje ispita, a najviše do 10 radnih dana u tijeku kalendarske godine.

### Članak 41.

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

Ako okolnost iz stavka 1. ovog članka nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti djelatnika iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), djelatnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

#### **Članak 42.**

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

#### **Članak 43.**

Djelatniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito:

- radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama,
- vlastitog školovanja, doškolovavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
- za pripremanje i polaganje u višoj školi ili na fakultetu ..... najmanje 10 dana godišnje,
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima .... najmanje 5 dana godišnje,
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) .... najmanje 3 dana godišnje.

Kad to okolnosti zahtijevaju može se djelatniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

#### **Članak 44.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta djelatniku miruju prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana, poslodavac je dužan za djelatnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

### **IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

#### **Članak 45.**

Ravnatelj/ica je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost djelatnika u službi odnosno na radu.

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



Ravnatelj/ica je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

#### **Članak 46.**

Dužnost je svakog djelatnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju kao i sigurnosti i zdravlju drugih djelatnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu daje ravnatelj/ica, odnosno neposredni rukovoditelj.

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

### **V. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**

#### **Članak 47.**

Plaću djelatnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je djelatnik raspoređen i dodatka za radni staž i stalnog dodatka (412,60 kuna).

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje svojom odlukom Upravno vijeće Ustanove na prijedlog ravnatelja/ice, a koja ne može iznositi više od osnovice za obračun plaća djelatnika Gradske uprave Grada Slatine.

Ugovorne su strane sporazumne da će prije utvrđivanja Prijedloga proračuna za narednu godinu pregovarati o usklađivanju osnovice iz prethodnog stavka ovog članka, vodeći računa o mogućnostima Proračuna.

Na dan potpisivanja ovoga ugovora, bruto osnovica za obračun plaće djelatnika Ustanove iznosi 2.264,00 kune.

#### **Članak 48.**

Djelatnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u Ustanovi, odnosno njegovim pravnim prethodnicima, i to za:

- 20 do 29 godina 4%,
- od 30 i više godina 8%.

#### **Članak 49.**

Djelatnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta ako je u tijeku radnog odnosa stekao određene dodatne kvalifikacije odnosno znanstvene stupnjeve koji nisu uvjet za radno mjesto na kojemu službenik radi, te ako su isti u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi i to:

- za znanstveni – akademski stupanj magistra znanosti za 8%,

- za znanstveni – akademski stupanj doktora znanosti za 10%

Pod znanstvenim – akademskim stupnjem magistra, odnosno doktora znanosti podrazumijevaju se znanstveni stupnjevi stečeni poslijediplomskim studijem nakon stečene visoke stručne spreme.

O činjenici da li su dodatne kvalifikacije odnosno znanstveni stupnjevi iz stavka 1. u funkciji poslova radnog mjesta na kojem djelatnik radi, odlučuje ravnatelj/ica na temelju dokumentacije koju dostavi djelatnik, odnosno na temelju odredbi Pravilnika o unutarnjem redu – sistematizaciji poslova i radnih zadataka dotičnog djelatnika.

#### **Članak 50.**

Djelatniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 47. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

#### **Članak 51.**

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

#### **Članak 52.**

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.

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

#### **Članak 53.**

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

#### **Članak 54.**

Osnovna plaća djelatnika uvećat će se:

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

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

Ako djelatnik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, ravnatelj/ica može odlučiti da djelatnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana. Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (1 sat prekovremenog rada=1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

#### **Članak 55.**

Ako je djelatnik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

#### **Članak 56.**

Prigodom odlaska u mirovinu, djelatniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž, sve u skladu sa Zakonom.

### **VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA DJELATNIKA**

#### **Članak 57.**

Za ostvarene natprosječne rezultate rada djelatniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše do tri plaće djelatnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Ravnatelj/ica donosi Pravilnik kojim utvrđuje kriterije utvrđivanja natprosječnih rezultata i način isplate dodataka za uspješnost na radu.

#### **Članak 58.**

Djelatniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji se utvrđuje u neto iznosu 50% neoporezivog dijela za isplatu prigodnih nagrada prema Zakonu o porezu na dohodak, vodeći računa o mogućnostima financijskog plana Ustanove.

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

Iznimno, stranke iz ovog Ugovora suglasne su da ukoliko se priliv izvornih sredstava Proračuna, odnosno financijskog plana Ustanove ne bude ostvarivao prema planu, regres se može isplatiti u dva dijela, i to do početka korištenja godišnjeg odmora akontaciono, prema trenutnim mogućnostima, a preostali dio do konca tekuće godine.

### Članak 59.

Osnovica za ostvarivanje materijalnih prava iz članka 60, 61, 62, 63. i 68. ovoga Ugovora utvrđuje se u visini neto mjesečne plaće isplaćene po djelatniku na području Županije u prethodna tri mjeseca, što po posljednjem poznatom podatku iznosi 4.323,00 kune.

Osnovica za 2011. godinu utvrđuje se u visini 70% iznosa iz stavka 1. ovog članka, dok će se osnovica za svaku narednu godinu važenja ugovora sporazumno utvrditi prije donošenja proračuna za tu godinu, vodeći računa o okolnostima.

Ukoliko ugovorne strane ne postignu sporazum o visini osnovice, do postizanja sporazuma primjenjivat će se važeća osnovica.

### Članak 60.

Djelatniku koji odlazi u mirovinu, pripada pravo na otpremninu u neto iznosu od pet osnovica.

Otpremnina će se isplatiti djelatniku jednokratno, najkasnije posljednjeg dana rada.

### Članak 61.

Djelatnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti djelatnika ..... u neto iznosu od 3 osnovice iz članka 59. ovog Ugovora i troškova pogreba
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja ..... u neto iznosu od 1 osnovice iz članka 59. ovog Ugovora

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora.

### Članak 62.

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

- nastanka teške invalidnosti djelatnika.... u neto iznosu od dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora
- bolovanja dužeg od 90 dana djelatnika ... .. u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora
- nastanak teške invalidnosti djece i supružnika djelatnika ..... u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora
- radi nabave medicinskih

pomagala i pokrića participacije  
pri kupnji prijeko potrebnih  
lijekova u inozemstvu ..... najviše u neto iznosu do jedne osnovice iz  
članka 59. ovog Ugovora

Pod teškom invalidnošću podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije od najmanje 70%.

Pomoć za nabavu medicinskih pomagala i lijekova odobravat će se na temelju specijalističkog nalaza i priloženih računa.

### **Članak 63.**

Ugovorne su strane sporazumne da će se djeci, odnosno zakonskim starateljima djece djelatnika koji je izgubio život u obavljanju službe, odnosno rada, jednokratno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta u neto iznosu od jedne osnovice iz članka 59. ovog Ugovora,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole u neto iznosu od dvije osnovice iz članka 59. ovog Ugovora,
- za dijete do navršene srednje škole, odnosno redovnog studenta, u neto iznosu od tri osnovice iz članka 59. ovog Ugovora.

### **Članak 64.**

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

Visina dnevnice određuje se u najvećem iznosu na koji se prema odredbama Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo određuje se u iznosu čija je visina utvrđena odlukom o visini dnevnice za službena putovanja u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna a na koji se prema odredbama Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa po prijeđenom kilometru.

### **Članak 65.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegova stalnog boravka, djelatnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li djelatniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak djelatniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### **Članak 66.**

Djelatniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

#### **Članak 67.**

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečne karte mjesnog javnog prijevoza.

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom prema cijeni mjesečne karte, ukoliko razdaljina od njegovog mjesta rada nije veća od 100 kilometara, a ako je razdaljina veća od 100 kilometara odluku o visini naknade troškova prijevoza donosi ravnatelj/cica.

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

Naknada troškova prijevoza, isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Djelatnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nisu radili niti jedan dan.

#### **Članak 68.**

Djelatniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u Ustanovi, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

- 5 godina ..... u iznosu od 50% osnovice,
- 10 godina ..... u iznosu od 1,0 osnovice,
- 15 godina ..... u iznosu od 1,5 osnovice,
- 20 godina ..... u iznosu od 2,0 osnovice,
- 25 godina ..... u iznosu od 2,5 osnovice,
- 30 godina ..... u iznosu od 3,0 osnovice,
- 35 godina ..... u iznosu od 3,5 osnovice,
- 40 i više godina ..... u iznosu od 4,0 osnovice.

Osnovica iz prethodnog stavka je utvrđena u članku 59. ovog Ugovora.

Djelatniku će se isplatiti jubilarna nagrada prema mogućnosti u idućem mjesecu nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo, a najkasnije do kraja kalendarske godine.

#### **Članak 69.**

U povodu Dana svetog Nikole djelatniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu mlađem odnosno koje na dan 6. prosinca puni 15 godina starosti u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se zaposleniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i na način da se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka.

Ukoliko su djeca zaposlenika zdravstveno osigurana putem drugog roditelja, pravo na poklon iz stavka 1. ovoga članka mogu ostvariti samo uz potvrdu iz koje je vidljivo da poklon nisu ostvarili preko roditelja preko kojeg su zdravstveno osigurana.

#### **Članak 70.**

Djelatniku pripada pravo na godišnju nagradu za blagdane koja se utvrđuje u neto iznosu 50% neoporezivog dijela za isplatu prigodnih nagrada prema Zakonu o porezu na dohodak, odnosno sukladno sporazumu vodeći računa o mogućnostima Proračuna odnosno financijskog plana Ustanove.

#### **Članak 71.**

Djelatnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi pojedinačne vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

#### **Članak 72.**

Djelatniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između djelatnika i ravnatelja/ice uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 73.**

Djelatnici se obvezatno osiguravaju od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata na dan. Troškove osiguranja snosi poslodavac.

#### **Članak 74.**

Djelatnici imaju pravo na sistematski pregled jednom u tri godine u vrijednosti od najmanje 500,00 kn, po cijenama zdravstvenih usluga iz obvezatnog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

## VII. ZAŠTITA PRAVA DJELATNIKA

### Članak 75.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti djelatnika temeljem ovog Ugovora obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju djelatniku s poukom o pravnom lijeku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka djelatnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Stavak 1. ovoga članka ne odnosi se na Ugovor o radu koji se zaključuje u pisanom obliku u skladu sa Zakonom o radu, te rješenja ili odluke o isplati pojedinih prava koja se tiču svih djelatnika (regres, prigodne nagrade i dr.) koji akti se objavljuju na oglasnoj ploči Ustanove (osim Ugovora o radu koji se ne objavljuje).

### Članak 76.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru djelatnika na rješenje iz članka 75. stavak 1. ovog Ugovora, ravnatelj/ica je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to djelatnik zahtjeva.

### Članak 77.

U slučaju kada djelatnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako sa ravnateljem/icom ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

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

### Članak 78.

Ako ravnatelj/ica zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od 6 mjeseci otkazati rad za najmanje petero djelatnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška djelatnika.

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

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška djelatnika, ravnatelj/ica je dužan prethodno savjetovati se sa Sindikatom.

Djelatnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška djelatnika nije moguće osigurati zaposlenje u roku od mjesec dana od dana donošenja programa.

### Članak 79.

Djelatniku kojem prestao radni odnos istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje, ima pravo na otpremninu u visini od 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene djelatniku u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu rada u Ustanovi i njezinim pravnim prethodnicima.



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

## **VIII. ZAŠTITA DJELATNIKA**

### **Članak 80.**

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

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

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

### **Članak 81.**

Naknada plaće koja djelatniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.

## **IX. INFORMIRANJE**

### **Članak 82.**

Ravnatelj/ica ili druga ovlaštena osoba dužni su djelatniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj djelatnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj djelatnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojim se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,
- o mjesečnim obračunima plaća djelatnika, uz njihov pristanak.

## **X. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKATA**

### **Članak 83.**

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

#### **Članak 84.**

Ravnatelj/ica ili druga ovlaštena osoba obvezuje se da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo djelatnika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak ravnatelja/ice ili druge ovlaštene osobe na djelatnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

#### **Članak 85.**

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

#### **Članak 86.**

Sindikata je dužan obavijestiti ravnatelja/icu o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

#### **Članak 87.**

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

#### **Članak 88.**

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Ravnatelj/ica ili druga ovlaštena osoba dužni su sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak iz službe, odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija i u zemlji i u inozemstvu.

#### **Članak 89.**

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i ravnatelja/ice.

#### **Članak 90.**

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljni položaj u odnosu na druge djelatnike.

#### **Članak 91.**

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti sindikalnom povjereniku bez suglasnosti sindikata ne može:

- prestati rad, te ga se ne može bez njegove suglasnosti;
- premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog upravnog tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja, bez njegove suglasnosti,
- pokrenuti protiv njega kazneni postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti iz službe odnosno s rada do okončanja kaznenog postupka.

### **Članak 92.**

Prije donošenja odluka važnih za položaj djelatnika, ravnatelj/ica 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 djelatnika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada djelatnika,
- plana zapošljavanja, premještaju i otkazu službe odnosno rada djelatnika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu djelatnika,
- 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 namještenika 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.

Ravnatelj/ica je, prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka, dužan razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika.

### **Članak 93.**

Ravnatelj/ica je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Ravnatelj/ica je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanje sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika.

### **Članak 94.**

Ravnatelj/ica je dužan, bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,

- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

### **Članak 95.**

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos u Ustanovi, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti natrag u službu odnosno u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak službe odnosno radnog odnosa i povrat u službu odnosno na rad uređuje se pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i ravnatelja/ice tijela odnosno druge osobe koju on za to ovlasti.

### **Članak 96.**

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 djelatnika,
- primati primjedbe djelatnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima djelatnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje djelatnika, a upravno tijelo to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale djelatnike za rad na siguran način.

## **XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Članak 97.**

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

### **Članak 98.**

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima četiri člana od kojih dva člana imenuje sindikat, a dva gradonačelnik Grada Slatine.

### **Članak 99.**

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

**Članak 100.**

U postupku mirenja mirovno vijeće ispitat će navode i prijedloge ugovornih strana, a prema potrebi, prikupit će i potrebne obavijesti i saslušati stranke. Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

**Članak 101.**

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvati pisani prijedlog nagodbe. Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovog članka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

**XII. ŠTRAJK****Članak 102.**

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

**Članak 103.**

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

**Članak 104.**

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

**Članak 105.**

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

**Članak 106.**

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

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju djelatnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja nužnog rada sa strankama i drugih nužnih poslova, radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

**Članak 107.**

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 98. ovog Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovog članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

**Članak 108.**

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 106. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

**Članak 109.**

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

**Članak 110.**

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

**Članak 111.**

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu službe.

**Članak 112.**

Djelatnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge djelatnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora ili pravilima Sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

**Članak 113.**

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata.

**XIII. SOCIJALNI MIR****Članak 114.**

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

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

**XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA****Članak 115.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Komisija ima 6 članova od kojih Sindikat imenuje 3 člana i poslodavac 3 člana.

Komisija donosi Pravilnik o radu.

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

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište Komisije je: Grad Slatina, Trg svetog Josipa 10.

## **XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**

### **Članak 116.**

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

### **Članak 117.**

Ukoliko se u tijeku godine utvrdi da se u Proračunu Grada Slatine odnosno financijskom planu Ustanove ne ostvaruju planirani prihodi ili se pri izradi proračuna za slijedeću godinu može predvidjeti da se neće moći osigurati dovoljan iznos sredstava, uz suglasnost sindikata mogu se pojedina ili sva materijalna prava zaposlenika iz ovog Kolektivnog ugovora smanjiti ili obustaviti od isplate za tu proračunsku godinu.

### **Članak 118.**

Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine, a primjenjuje se počev od dana njegovog potpisivanja od predstavnika ugovornih strana.

Najkasnije 30 dana prije isteka roka iz prethodnog stavka, ugovorne strane su suglasne da će započeti pregovore o zaključivanju novog Kolektivnog ugovora.

U slučaju nepostizanja sporazuma ugovornih strana oko zaključivanja novoga Kolektivnog ugovora, stranke iz ovog Ugovora su suglasne da se ovaj Ugovor primjenjuje i nadalje dok se ne zaključi novi Kolektivni ugovor.

### **Članak 119.**

Svaka ugovorena strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

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

**Članak 120.**

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

**Članak 121.**

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom glasniku Grada Slatine.

ZA GRAD SLATINU  
GRADONAČELNIK

Ivan Roštaš, prof., v.r.

ZA SAMOSTALNI SINDIKAT HRVATSKE

PREDSJEDNIK

Igor Vukorepa, v.r.

POVJERENIK  
SINDIKALNE PODRUŽNICE

Andrija Lacković, v.r.

69.

Na temelju članka 11. Zakona o udrugama („Narodne novine“ broj 88/01 i 11/02), Osnivačka skupština Udruge LOKALNA AKCIJSKA GRUPA „MARINIANIS“, a koja je održana dana 12. listopada 2011. godine u Slatini, donijela je

**STATUT  
LOKALNE AKCIJSKE GRUPE „MARINIANIS“**

**I.**

**OSNOVNE ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovim Statutom reguliraju se odredbe o nazivu, sjedištu, o zastupanju; o ciljevima, te djelatnostima kojima se ostvaruju ciljevi; o ostvarivanju javnosti rada Udruge; o članstvu i članarini; pravima i obavezama članova; o unutarnjem ustroju; o tijelima Udruge, njihovom sastavu, ovlastima, načinu odlučivanja, uvjetima i načinu izbora i opoziva, trajanju mandata, te odgovornosti članova; imovini, načinu stjecanja imovine; prestanku postojanja, te postupku s imovinom u slučaju prestanka postojanja Udruge LOKALNA AKCIJSKA GRUPA „MARINIANIS“.



## **Članak 2.**

Naziv udruge je: LOKALNA AKCIJSKA GRUPA „MARINIANIS“.

Skraćeni naziv udruge je: LAG „MARINIANIS“.

Uz naziv na hrvatskom jeziku, udruga može koristiti i naziv preveden na engleski jezik: LOCAL ACTION GROUP „MARINIANIS“.

Sjedište udruge je: Slatina, Trg Svetog Josipa 10.

Udruga djeluje na području Grada Slatine, Općine Mikleuš, Općine Nova Bukovica, Općine Čađavica, Općine Sopje i Općine Voćin.

## **Članak 3.**

Lokalna akcijska grupa „Marinianis“ (u daljnjem tekstu: Udruga) je udruga koja će biti registrirana pri Uredu državne uprave u Virovitičko-podravskoj županiji, Služba za opću upravu – ispostava Slatina i neprofitna je pravna osoba.

## **Članak 4.**

Udruga ima svoj pečat.

Pečat Udruge je okruglog oblika, promjera 30 milimetara, a tekstualno se sastoji od naziva: Lokalna akcijska grupa, što je ispisano uz rub pečata, te riječi „Marinianis“, na promjeru pečata, te ispod toga naziv sjedišta odnosno riječ „Slatina“.

## **Članak 5.**

Udrugu zastupaju predsjednik i dva potpredsjednika.

## **II.**

### **CILJEVI I DJELATNOST UDRUGE**

## **Članak 6.**

Udruga je osnovana u cilju:

- osiguravanja protoka informacija i transfera znanja za napredak u razvoju ruralnog gospodarstva i lokalne zajednice,
- razvijanja sinergije i umrežavanja između svih dionika kojima je u interesu doprinijeti razvoju ruralnih područja,
- višesudioničkog planiranja ukupnog razvoja područja Udruge,
- iskorištavanja i razvijanja postojećih potencijala za ruralni razvoj, dugoročnog ostvarivanja održivog razvoja,

- jačanja financijskih i ljudskih kapaciteta za provedbu projekata ruralnog razvoja, pripreme područja Udruge za korištenje strukturnih fondova EU,
- brige o infrastrukturnom, ekološko-socijalnom, kulturnom, gospodarskom i svakom drugom razvoju u širem ruralnom području.

### Članak 7.

Djelatnosti Udruge su:

- izrada lokalne razvojne strategije i integriranog programa razvoja za područje Udruge, uspostavljanje sustava i razvoj mreže partnera na području Udruge,
- briga o napredovanju i edukaciji stručnih timova unutar područja Udruge,
- briga o stvaranju stručnih, operativnih, materijalnih i fizičkih preduvjeta za višesudioničko planiranje i provedbu razvojnih projekata na području Udruge,
- promicanje koncepta održivog razvoja boljom primjenom ruralnih i regionalnih politika EU pristupom „odozdo prema gore“,
- određivanje prioriteta za razvoj poljoprivrede, turizma, gospodarstva, te infrastrukturnih i drugih djelatnosti koje mogu doprinijeti ruralnom razvoju u skladu sa posebnim zakonima i zakonskim propisima,
- savjetodavna i tehnička potpora u pripremi i izradi projektne dokumentacije subjekata koji djeluju u okviru područja Udruge,
- praćenje zakonske regulative i objave javnih natječaja vezanih uz razvojne mogućnosti i informiranje subjekata koji djeluju u okviru područja Udruge o postojećim mogućnostima,
- suradnja s obrazovnim institucijama i nadležnim tijelima radi stručnog obrazovanja svojih članova,
- promicanje saznanja o ruralnom razvoju i važnosti višesudioničkog kreiranja javne politike ruralnog razvoja među stanovništvom putem sredstava javnog priopćavanja, promidžbene djelatnosti, te poticanje aktivnog uključivanja građana i ostalih zainteresiranih subjekata u Udrugu,
- razmatranje zakonskih prijedloga koji se odnose na gospodarske aktivnosti u ruralnim područjima te davanje prijedloga za njihovo unapređenje,
- u suradnji s resornim ministarstvima Republike Hrvatske i drugim nadležnim institucijama, aktivno sudjelovanje u unapređenju i promicanju ruralnog poduzetništva i drugih ruralnih programa,
- razmjena iskustava, transfer znanja i rješavanje stručnih pitanja iz područja poljoprivrede, turizma i ruralnog poduzetništva,

- suradnja s ruralnom mrežom, državnim i drugim javnim ustanovama i službama, te područnom (regionalnom) i lokalnom samoupravom,
- promicanje interesa subjekata koji djeluju u okviru područja Udruge na lokalnoj, regionalnoj, državnoj i međudržavnoj razini,
- promicanje udruživanja u udruge, zadruge i druge oblike građanskih asocijacija i pružanje stručne pomoći u skladu sa posebnim zakonima i zakonskim propisima,
- organiziranje stručne izobrazbe članova putem predavanja, prezentacija, izrade i raspodjele stručne literature, edukativnog i promotivnog materijala,
- izvršavanje ostalih poslova utvrđenih ovim Statutom, općim aktima i odredbama Skupštine Udruge.

### **Članak 8.**

Rad Udruge je javan. Javnost rada Udruge ostvaruje se putem sredstava javnog priopćavanja, prilikom javnih nastupa svojih članova, povezivanjem sa sličnim udrugama, organiziranjem godišnje skupštine te na druge odgovarajuće načine.

## **III.**

### **ČLANSTVO U UDRUZI**

#### **Članak 9.**

Članstvo u Udruzi može biti redovito i počasno.

Redoviti članovi Udruge mogu biti jedinice lokalne samouprave, znanstvene i stručne ustanove, udruge i druge pravne osobe (nastavno: kolektivni članovi) te druge pravne i fizičke osobe koje pokažu interes da se bave djelatnostima Udruge, a koje prihvate Statut Udruge.

Redoviti članovi Udruge moraju imati sjedište odnosno prebivalište na području djelovanja Udruge iz članka 2. stavka 5. ovoga Statuta.

Počasni članovi Udruge mogu postati pravne i fizičke osobe posebno zaslužne za rad i razvoj Udruge.

#### **Članak 10.**

Članstvo u Udruzi je dobrovoljno.

Odluku o primanju u redovito članstvo donosi Upravni odbor na temelju pristupnice, molbe ili pisanog zahtjeva osobe koja želi postati član Udruge.

Odluka Upravnog odbora mora biti donesena najkasnije tri mjeseca od primitka zahtjeva ili akta iz stavka 2. ovoga članka.

Odluku o proglašenju počasnog člana donosi Skupština Udruge na prijedlog Upravnog odbora ili 20% članova Skupštine.

Udruga vodi registar članova za što je zadužen tajnik Udruge.

### **Članak 11.**

Prigovor na odluku Upravnog odbora o primanju ili ne primanju u članstvo podnosi se Skupštini Udruge u roku od 8 dana od dana kada je podnositelj molbe ili prijedloga obaviješten o odluci Upravnog odbora.

Skupština o prigovoru odlučuje na svom prvom narednom zasjedanju.

Odluka Skupštine je konačna.

### **Članak 12.**

Redoviti članovi Udruge plaćaju godišnju članarinu.

Odluku o visini godišnjeg iznosa članarine donosi Upravni odbor.

Počasni član Udruge ima prava i obveze redovitog člana, osim prava da bira i da bude biran u tijela Udruge, i nema obavezu plaćanja članarine.

### **Članak 13.**

Prava i obveze članova su da:

- sudjeluju u utvrđivanju zajedničke politike i programa Udruge,
- odlučuju o sredstvima i imovini Udruge i drugim pitanjima utvrđenim ovim Statutom i drugim aktima,
- dogovaraju i međusobno surađuju radi ostvarivanja zajedničkih ciljeva,
- sudjeluju u aktivnostima od zajedničkog interesa,
- provode zajednički dogovorene aktivnosti,
- biraju i budu birani u tijela Udruge, osim počasnih članova
- budu redovito i pravodobno obaviješteni o radu Udruge i njegovih tijela te financijskom poslovanju,
- plaćaju članarinu, osim počasnih članova,
- čuvaju i promiču ugled Udruge,
- pridržavaju se odredbi Statuta i drugih akata Udruge.

#### **Članak 14.**

Članstvo u Udruzi prestaje:

- prestankom postojanja Udruge,
- prestankom postojanja kolektivnog člana,
- istupanjem izraženim pisanom izjavom člana,
- isključenjem člana,
- smrću.

#### **Članak 15.**

Svaki član može istupiti iz članstva Udruge prema svom nahođenju.

U slučaju neplaćanja članarine u razdoblju duljem od godinu dana, a bez valjanog razloga, odluku o prestanku članstva ili utvrđivanju opravdanosti neplaćanja članarine donosi Upravni odbor.

#### **Članak 16.**

Član može biti isključen ako grubo povrijedi odredbe ovog Statuta, Programa rada i druge akte Udruge, ako zloupotrijebi svoje članstvo i ime Udruge, ako počini posebno nečasno kazneno djelo te ako u okviru svog profesionalnog djelovanja, u više navrata, grubo prekrši etičke norme pravilnika.

O isključenju iz članstva odlučuje Upravni odbor kvalificiranom većinom, odnosno natpolovičnom većinom ukupnog broja članova Upravnog odbora.

Protiv odluke o isključenju nezadovoljni član može izjaviti žalbu Skupštini Udruge u roku od 30 dana od uručenja pisane odluke o isključenju.

U tijeku žalbenog postupka miruju prava i obveze člana Udruge.

Odluka Skupštine je konačna.

#### **Članak 17.**

Udruga može davati priznanja i pohvale svojim članovima, pojedincima i pravnim osobama za osobitu aktivnost i poseban doprinos u radu Udruge.

Skupština može na prijedlog Upravnog odbora dodijeliti priznanja pojedinim pravnim ili fizičkim osobama za izuzetan doprinos u ostvarivanju ciljeva i zadataka Udruge.

#### **Članak 18.**

Udruga se može udružiti u saveze udruga i u međunarodne udruge.

Odluku o udruživanju donosi Skupština.

#### **IV.**

### **UPRAVLJANJE UDRUGOM**

#### **Članak 19.**

Udrugom upravljaju članovi Udruge neposredno odnosno putem svojih predstavnika u tijelima Udruge.

Članovi upravljaju neposredno osobnim izjašnjavaњem na sjednicama Skupštine.

#### **V.**

### **TIJELA UDRUGE**

#### **Članak 20.**

Tijela Udruge su:

- Skupština
- Upravni odbor
- Predsjednik
- Dva potpredsjednika
- Nadzorni odbor
- Tajnik

### **Skupština Udruge**

#### **Članak 21.**

Skupština je predstavničko i najviše tijelo upravljanja Udrugom.

Skupštinu čine svi članovi Udruge odnosno zastupnici kolektivnih članova Udruge određeni na način utvrđen zakonom odnosno aktima tih organizacija.

Svaki kolektivni član Udruge ima jednog zastupnika u Skupštini Udruge.

Zastupnici kolektivnih članova Udruge mogu biti razriješeni dužnosti, ako ih opozove organizacija koja ih je izabrala.

#### **Članak 22.**

Skupština može biti redovita, izborna i izvanredna.

Skupština redovito zasjeda najmanje jednom u tijeku godine, dok se izborna sjednica Skupštine održava svake dvije godine.

Sjednice skupštine saziva predsjednik Udruge prema ukazanoj potrebi.

U odluci o sazivanju Skupštine predsjednik predlaže dnevni red sjednice, te dan i mjesto održavanja sjednice.

Predsjednik je dužan sazvati sjednicu Skupštine kada to zatraži Nadzorni odbor i/ili najmanje 1/3 članova Udruge.

U svom zahtjevu za sazivanje Skupštine predlagatelji su obavezni predložiti dnevni red sjednice.

Ako predsjednik ne sazove sjednicu Skupštine u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva iz stavka 4. ovoga članka, sazvati će je predlagatelji (odluka o sazivanju sjednice treba sadržavati prijedlog dnevnog reda, te mjesto i dan održavanja sjednice).

### **Članak 23.**

Sjednici Skupštine predsjedava predsjednik Udruge.

U slučaju odsutnosti predsjednika, Skupštini predsjedava jedan od potpredsjednika kojega je za to prethodno ovlastio predsjednik Udruge, a iznimno ukoliko predsjednik nije ovlastio jednog od potpredsjednika za predsjedavanje Skupštinom, Skupštinom predsjedava jedan od potpredsjednika kojega na početku sjednice odredi Skupština.

Ukoliko na sjednici zbog opravdanih razloga nisu nazočni predsjednik ni potpredsjednici, sjednici Skupštine će predsjedavati član Udruge kojega za to javnim glasovanjem odredi Skupština.

Na početku sjednice biraju se: zapisničar, dva ovjervitelja zapisnika i Verifikacijska komisija.

O radu sjednice vodi se zapisnik, koji se trajno čuva u arhivi Udruge.

Zapisnik potpisuju zapisničar, dva ovjervitelja zapisnika i predsjednik odnosno predsjedavatelj Skupštine.

Zapisnik sa sjednice sadrži usvojeni dnevni red sjednice, popis prisutnih i odsutnih članova, ukratko tijek sjednice, rezultat glasovanja o pojedinim pitanjima i prijedlozima te odluke i zaključke koji su doneseni po pojedinim pitanjima.

Iznimno, na Osnivačkoj Skupštini Udruge, a do donošenja Odluke o izboru predsjednika Udruge, sjednici Osnivačke skupštine predsjedava radno Predsjedništvo koje se sastoji od predsjednika i dva člana, a koji su u pravilu članovi Inicijativnog odbora za osnivanje Udruge.

### **Članak 24.**

Za donošenje pravovaljanih odluka na Skupštini mora biti nazočna natpolovična većina od ukupnog broja članova Udruge.

Statut Udruge i njegove izmjene i dopune, Poslovnik o radu Skupštine i njegove izmjene i dopune, te odluke o izboru predsjednika i potpredsjednika Udruge, članova Upravnog odbora i članova Nadzornog odbora kao i odluke o opozivu članova tijela Udruge donose se kvalificiranom većinom, odnosno natpolovičnom većinom glasova svih članova Udruge.

Odluka o prestanku postojanja Udruge donosi se dvotrećinskom većinom glasova od ukupnog broja članova Skupštine Udruge.

Ostale odluke donose se natpolovičnom većinom nazočnih na Skupštini.

Odluke Skupštine donose se u pravilu javnim glasovanjem, ako Skupština ne odluči da se o pojedinačnim pitanjima odluka donosi tajnim glasovanjem.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako u vrijeme zakazano za početak zasjedanja Skupštine ne bude prisutna natpolovična većina od ukupnog broja članova Udruge, sjednica Skupštine se odgađa za pola sata. Nakon isteka pola sata, skupština može donositi pravovaljane odluke ako je sjednici Skupštine nazočno najmanje 30% članova Udruge, i to samo one odluke koje se donose natpolovičnom većinom nazočnih članova, odnosno u tom slučaju Skupština ne može donositi odluke navedene u stavku 2. i 3. ovoga članka.

### **Članak 25.**

Skupština Udruge obavlja sljedeće poslove:

- donosi Statut i druge opće akte te njihove izmjene i dopune,
- bira, razrješava i potvrđuje kooptirane članove Upravnog odbora, predsjednika, potpredsjednike i članova Nadzornog odbora,
- donosi Program rada Udruge,
- odlučuje o žalbama protiv odluke Upravnog odbora o prijedlozima, zahtjevima i predstavkama članova Udruge,
- raspravlja i odlučuje o izvještajima o radu Upravnog odbora i drugih tijela,
- prihvaća godišnje financijsko izvješće, te donosi završni račun Udruge,
- odlučuje o dodijeli priznanja fizičkim i pravnim osobama i članovima Udruge,
- donosi Odluku o promjeni adrese sjedišta,
- odlučuje o prestanku postojanja Udruge,
- donosi Odluku o potpisnicima žiro-računa Udruge,
- donosi Poslovnik o svom radu,
- donosi Odluku o udruživanju Udruge u druge Udruge, saveze Udruga i međunarodne udruge, te imenuje i razrješava predstavnike Udruge u tijela drugih organizacija,



- obavlja i druge poslove utvrđene ovim Statutom i drugim propisima.

## Upravni odbor

### Članak 26.

Upravni odbor je kolektivno i koordinativno tijelo Udruge koji organizira i obavlja tekuće poslove Udruge između dvije sjednice Skupštine, te donosi odluke iz svoje nadležnosti.

Upravni Odbor ima **31 člana** koje iz svog sastava bira Skupština na vrijeme od dvije godine, s tim da mogu biti ponovo izabrani na istu dužnost.

Upravni odbor može sam u svoje članstvo kooptirati određeni broj članova iz sastava Skupštine Udruge. Broj kooptiranih članova ne smije biti veći od 1/3 od ukupnog broja članova Upravnog odbora. Kooptirane članove mora potvrditi Skupština Udruge na prvom narednom zasjedanju.

Predsjednik i potpredsjednici Udruge članovi su Upravnog odbora po položaju, a predsjednik Udruge je ujedno i predsjednik Upravnog odbora.

Kod izbora članova Upravnog odbora, Skupština brine o odgovarajućoj zastupljenosti članova Udruge u njegovom sastavu poštujući pri tome načela zastupljenosti članova iz javnog civilnog i privatnog sektora na način da javni sektor može imati najviše 50 % članova.

Upravni odbor Udruge treba biti reprezentativan osiguravajući dobnu raznolikost (barem jedan član mora biti mlađi od 25 godina) i ravnopravnost spolova - najmanji udio od 30% žena.

### Članak 27.

Izabrani članovi Upravnog odbora zajednički odgovaraju za rad Upravnog odbora Skupštini Udruge, a pojedinačno za svoj rad i rad Upravnog odbora u granicama ovlaštenja i dužnosti koje su im povjerene, Skupštini Udruge i Upravnom odboru.

Upravni odbor i svaki njegov član mogu podnijeti ostavku ili biti opozvani prije isteka vremena na koje su birani.

Pojedini član Upravnog odbora i Odbor u cjelini mogu biti opozvani ako:

- ne ispunjavaju ovim Statutom utvrđene obveze,
- postupaju suprotno odredbama ovog Statuta i politici koju je utvrdila Skupština.

Pojedinom članu Upravnog odbora prestaje ova dužnost ako on, odnosno kolektivni član kojeg u Skupštini predstavlja, prestane biti članom Udruge.

### Članak 28.

Upravni odbor:

- predlaže Skupštini osnove politike sadržane u prijedlozima Statuta, Programa i drugih akata,
- ako se Skupština ne može pravodobno sastati, privremeno utvrđuje financijski plan i godišnji obračun, koje podnosi na odobrenje Skupštini na prvom narednom zasjedanju,
- kooptira nove članove Upravnog odbora, pridržavajući se odredbi o broju članova i načinu odabira iz članka 26. ovog Statuta,
- osigurava provođenje akata i politike koje je utvrdila Skupština,
- izvršava financijski plan i raspolaze planiranim sredstvima pri čemu brine o namjeni i pravilnosti korištenja tih sredstava, te donosi provedbene odluke,
- odlučuje o zaključivanju pravnih poslova u ime Udruge,
- usklađuje rad članova Udruge i organizira djelovanje Udruge u cjelini,
- daje suglasnost na pristupanje novih redovitih članova Udruzi,
- utvrđuje prestanak postojanja kolektivnog člana Udruge u smislu članka 14. stavak 1. alineja 2. te donosi odluku o isključenju članova Udruge pod uvjetima iz članka 16. stavak 1. ovoga Statuta,
- donosi odluku o visini članarine,
- organizira i usklađuje suradnju s drugim organizacijama,
- odlučuje o osnivanju radnih tijela te imenuje i razrješuje njihove članove,
- donosi akte kojima se bliže uređuje dodjela javnih priznanja Udruge ustanovljenih odlukom Skupštine,
- uređuje i organizira promidžbenu i informativnu djelatnost Udruge,
- daje prijedlog Skupštini o udruživanju Udruge u druge organizacije te imenuje i razrješuje predstavnike Udruge u tijela drugih organizacija,
- imenuje i razrješuje tajnika Udruge,
- utvrđuje organizaciju obavljanja stručnih poslova Udruge i u svezi s tim donosi potrebne akte,
- obavlja i druge zadaće koje mu povjeri Skupština odnosno koje zahtijeva redovno funkcioniranje Udruge ako one nisu ovim Statutom ili drugim aktima stavljene u nadležnost drugih tijela.

#### **Članak 29.**

Upravni odbor radi i odlučuje na sjednicama.

Upravni odbor zasjeda prema potrebi, a najmanje jednom u tri mjeseca.

Upravni odbor saziva predsjednik Udruge odnosno osoba koja ga zamjenjuje, po svojoj odluci, ili kada to zatraži:

- trećina članova Upravnog odbora ili
- Nadzorni odbor.

Upravni odbor odlučuje većinom glasova svojih članova. O poslovnom redu na sjednici kao i drugim pitanjima postupovne naravi Odbor odlučuje većinom glasova prisutnih članova.

O isključenju iz članstva i kooptiranju novih članova Upravni odbor odluku donosi dvotrećinskom većinom.

O radu Upravnog odbora vodi se zapisnik koji potpisuju predsjednik Upravnog odbora i zapisničar.

Zapisnik sa sjednice sadrži usvojeni dnevni red sjednice, popis prisutnih i odsutnih članova, ukratko tijek sjednice, rezultat glasovanja o pojedinim pitanjima i prijedlozima te odluke i zaključke koji su doneseni po pojedinim pitanjima.

## **Predsjednik**

### **Članak 30.**

Izvršne funkcije i druge poslove određene ovim Statutom obavlja predsjednik Udruge.

Predsjednika Udruge bira Skupština Udruge na mandat od dvije godine s mogućnošću ponovnog izbora na istu dužnost.

Predsjednik Udruge:

- zastupa Udrugu,
- saziva sjednice Skupštine Udruge i predsjedava radom Skupštine,
- predsjedava sjednicama i rukovodi radom Upravnog odbora,
- zajedno s članovima Upravnog odbora utvrđuje Program rada i Statuta koji se podnose Skupštini na razmatranje i usvajanje,
- brine o izvršenju usvojenog programa rada i provedbi odluka Skupštine i Upravnog odbora,
- upravlja imovinom Udruge,
- brine se o upoznavanju javnosti s radom Udruge (Skupštine i Upravnog odbora),
- obavlja i druge poslove određene Statutom Udruge,

Predsjednik podnosi Skupštini Udruge godišnje izvješće o svom radu i radu Upravnog odbora i za svoj rad je odgovoran Skupštini Udruge.

## **Potpredsjednici**

### **Članak 31.**

Potpredsjednici zastupaju i predstavljaju Udrugu i obavljaju izvršne funkcije i druge poslove određene ovim Statutom koje obavlja i predsjednik.

Mandat oba potpredsjednika traje dvije godine s mogućnošću ponovnog izbora na istu dužnost.

Potpredsjednici su za svoj rad odgovorni Skupštini Udruge.

## **Nadzorni odbor**

### **Članak 32.**

Nadzorni odbor je tijelo kontrole rada Udruge.

Nadzorni odbor ima predsjednika i dva člana, koje bira Skupština iz redova članova Skupštine na vrijeme od dvije godine.

Nadzorni odbor donosi odluke većinom glasova.

Izabrani član u Upravnom odboru ne može biti član Nadzornog odbora. Osobe koje po bilo kojoj osnovi zastupaju Udrugu ne mogu biti članovi Nadzornog odbora.

### **Članak 33.**

Nadzorni odbor ima zadatke i obavlja poslove:

- ocjenjuje izvršenje odredaba Statuta i drugih općih akata Udruge,
- nadzire zakonitost financijskog i materijalnog poslovanja i raspolaganja sredstvima Udruge,
- obavlja i druge poslove koje mu povjeri Skupština Udruge te podnosi Skupštini izvještaj o svom radu.

Nadzorni odbor ima pravo i obvezu o uočenim pojavama i svom mišljenju izvijestiti Skupštinu i Upravni odbor.

Tijelo kome je izvješće upućeno obvezno ga je razmotriti, utvrditi svoje stajalište i poduzeti mjere na koje je ovlašteno, radi uklanjanja uočenih nedostataka, odnosno predložiti poduzimanje takovih mjera.

O svom djelovanju i rezultatima nadzora Nadzorni odbor izvještava Skupštinu prema potrebi, a najmanje jednom godišnje.

O sjednicama Nadzornog odbora vodi se zapisnik.

Zapisnik potpisuju predsjednik i svi nazočni članovi Nadzornog odbora.

Zapisnik sa sjednice sadrži usvojeni dnevni red sjednice, popis prisutnih i odsutnih članova, ukratko tijek sjednice, rezultat glasovanja o pojedinim pitanjima i prijedlozima te odluke i zaključke koji su doneseni po pojedinim pitanjima.

## **Tajnik**

### **Članak 34.**

Tajnik Udruge organizira i odgovara za:

- stručno i tehničko pripremanje sjednica tijela Udruge,
- izvršavanje odluka Skupštine i Upravnog odbora,
- obavljanje stručnih i tehničkih poslova za potrebe tijela Udruge.

U ostvarivanju svojih zadaća tajnik:

- priprema prijedloge financijskih i drugih dokumenata,
- obavlja i druge poslove što mu ih povjere Skupština, Upravni odbor i druga tijela Udruge.

O svom radu i obavljanju stručnih i tehničkih poslova za potrebe Udruge, tajnik izvještava predsjednika i/ili Upravni odbor na njegov zahtjev, a najmanje jednom godišnje.

### **Članak 35.**

Tajnika Udruge imenuje Upravni odbor na vrijeme od dvije godine.

Ista osoba može biti ponovno imenovana na tu dužnost.

Svoju dužnost tajnik može obavljati profesionalno u skladu sa Zakonom o radu, posebnim zakonima i drugim zakonskim propisima.

Odluku o profesionalizaciji obavljanja poslova tajnika donosi Upravni odbor.

Za tajnika može biti imenovana osoba koja je svojim radnim, stručnim i javnim angažmanom dokazala svoju opredijeljenost za Statutom određene ciljeve Udruge, kao i potrebno stručno znanje i sposobnost uspješnog organiziranja i djelotvornog upravljanja organizacijom i koja po tome uživa ugled i povjerenje sredine u kojoj djeluje.

### **Članak 36.**

Za svoj rad tajnik je odgovoran predsjedniku i Upravnom odboru.

Tajnik može podnijeti ostavku ili biti razriješen i prije isteka vremena na koje je imenovan.

Tajnik može biti razriješen iz razloga utvrđenih za isključenje člana iz članka 16 stavak 1. ovog Statuta, iz razloga utvrđenih za opoziv člana Upravnog odbora iz članka 27. stavka 3. ovog Statuta ili iz drugih zakonom predviđenih razloga.

## **VI.**

### **IMOVINA I NAČIN STJECANJA IMOVINE**

#### **Članak 37.**

Imovinu Udruge čine:

- novčana sredstva,
- pokretne stvari,
- nekretnine,
- druga imovinska prava.

#### **Članak 38.**

Udruga stječe imovinu:

- od članarine,
- od dobrovoljnih priloga i darova,
- od dotacija iz proračuna,
- iz međunarodnih fondova i drugih organizacija te
- iz drugih izvora u skladu sa zakonom.

#### **Članak 39.**

Sredstvima Udruge raspolaže Upravni odbor u skladu s odlukama, zaključcima i planovima Skupštine Udruge.

Predsjednik može donositi odluke o raspolaganju sredstvima u svakom pojedinom slučaju držeći se pri tome odluka i zaključaka Skupštine i Upravnog odbora.

Financijsko i materijalno poslovanje Udruge obavlja se putem žiro-računa u skladu sa zakonskim propisima te se primjenjuju propisi koji se odnose na financijsko i materijalno poslovanje neprofitnih organizacija, a na temelju financijskog plana koji Upravni odbor Udruge donosi za svaku kalendarsku godinu, te ga Skupština prihvaća.

Po završetku godine za koju je donesen financijski plan sastavlja se završni račun.

## VII.

### PRESTANAK POSTOJANJA UDRUGE

#### Članak 40.

Udruga prestaje postojati Odlukom Skupštine, te iz razloga propisanih Zakonom.

U slučaju prestanka postojanja Udruge sva preostala imovina pripast će nadležnim tijelima jedinica lokalne samouprave koje su, u trenutku kada su se ispunili uvjeti za prestanak postojanja, bile redoviti članovi Udruge, u jednakom omjeru.

U slučaju prestanka postojanja temeljem odluke Skupštine, ista donosi odluku o prestanku postojanja Udruge dvotrećinskom većinom glasova od ukupnog broja članova Skupštine Udruge.

## VIII.

### PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 41.

Statut Udruge donosi Skupština Udruge natpolovičnom većinom glasova ukupnog broja članova Udruge.

#### Članak 42.

Tumačenje odredaba ovog Statuta daje Skupština i Upravni odbor Udruge.

Tumačenje drugih akata Udruge daje predsjednik i Upravni odbor Udruge.

Ovaj Statut kao i sve normativne akte Udruge potpisuje predsjednik Udruge.

#### Članak 43.

Ovaj Statut stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se od dana upisa u Registar udruga pri nadležnom tijelu državne uprave, i objavit će se u Službenom glasniku Grada Slatine.

PREDSJEDNIK  
Ivan Roštaš, prof., v.r.