

Službene novine

Općine Pitomača

Godina XVI

Pitomača, 30. lipnja 2009. godine

Broj 4

SADRŽAJ:

- 38. Zaključak o prihvaćanju izvješća Mandatne komisije,
- 39. Rješenje o osnivanju i izboru predsjednika i članova Komisije za Statut i Poslovnik,
- 40. Rješenje o osnivanju i izboru predsjednika i članova Komisije za dodjelu javnih priznanja,
- 41. Rješenje o osnivanju i izboru predsjednika i članova Komisije za mjesnu samoupravu,
- 42. Rješenje o osnivanju i izboru predsjednika i članova Komisije za procjenu šteta od elementarnih nepogoda,
- 43. Odluka o imenovanju osoba ovlaštenih za potpisivanje financijske dokumentacije,
- 44. Odluka o agrotehničkim mjerama u poljoprivredi i o mjerama za uređivanje i održavanje poljoprivrednih rudina,
- 45. Kolektivni ugovor za zaposlene u upravnim tijelima Općine Pitomača.

38.

Na temelju članka 48. Statuta Općine Pitomača («Službene novine» Općine Pitomača, broj 1/06-pročišćeni tekst i 1/07), članka 9. i 10. Poslovnika o radu Općinskog vijeća i radnih tijela Općinskog vijeća («Službene novine» Općine Pitomača, broj 4/02), Općinsko vijeće Općine Pitomača, na 1. sjednici održanoj 30. lipnja 2009. godine, donijelo je

ZAKLJUČAK

1. Općinsko vijeće prima k znanju Izvješće Mandatne komisije o podnesenoj izjavi o stavljanju u mirovanje mandata u Općinskom vijeću (Ivan Erhatic, Dinjevac, S. Radića 16a) i imenovanju njegovog zamjenika u Općinskom vijeću (Tomo Filipović, Pitomača, J. Draškovića 7).

2. Izvješće Mandatne komisije sastavni je dio ovog Zaključka.

3. Zaključak će se objaviti u «Službenim novinama» Općine Pitomača.

KLASA: 021-05/09-01/20
URBROJ: 2189/16-09-4
Pitomača, 30. lipnja 2009.

OPĆINA PITOMAČA
OPĆINSKO VIJEĆE

PREDSJEDNIK:

Mirko Pavleković, v.r.

39.

Na osnovu članka 47. Statuta Općine Pitomača («Službene novine» Općine Pitomača, broj: 1/06-pročišćeni tekst i 1/07) Općinsko vijeće Općine Pitomača, na 1. sjednici održanoj 30. lipnja 2009. godine donosi

RJEŠENJE **o osnivanju i izboru predsjednika i** **članova** **Komisije za Statut i Poslovnik**

I

Osniva se Komisija za Statut i Poslovnik Općinskog vijeća Pitomača.

II

U Komisiju za Statut i Poslovnik biraju se:

1. RIKARD BAKAN iz Pitomače, za predsjednika,
2. MIRKO PAVLEKOVIĆ iz Otrovanca i
3. HRVOJE VRANEK iz Pitomače, za članove.

III

Prava, obveze i odgovornosti predsjednika i članova Komisije za Statut i Poslovnik utvrđena su Statutom Općine Pitomača.

IV

Ovo Rješenje objaviti će se u «Službenim novinama» Općine Pitomača.

KLASA: 021-05/09-01/27
URBROJ: 2189/16-09-1
Pitomača, 30. lipnja 2009.

OPĆINA PITOMAČA
OPĆINSKO VIJEĆE

PREDSJEDNIK:

Mirko Pavleković, v.r.

40.

Na osnovu članka 47. Statuta Općine Pitomača («Službene novine» Općine Pitomača, broj: 1/06 - pročišćeni tekst i 1/07) Općinsko vijeće Općine Pitomača, na 1. sjednici održanoj 30. lipnja 2009. godine donosi

RJEŠENJE
o osnivanju i izboru predsjednika i članova
Komisije za dodjelu javnih priznanja

I

Osniva se Komisija za dodjelu javnih priznanja Općinskog vijeća Pitomača.

II

U Komisiju za dodjelu javnih priznanja biraju se:

1. RIKARD BAKAN iz Pitomače, za predsjednika,
2. KREŠIMIR BOSNIĆ iz Pitomače i
3. IVANA DESKAR iz Starog Graca, za članove.

III

Prava, obveze i odgovornosti predsjednika i članova Komisije za dodjelu javnih priznanja utvrđena su Statutom Općine Pitomača.

IV

Ovo Rješenje stupa na snagu osmog dana od dana objave u «Službenim novinama» Općine Pitomača.

KLASA: 021-05/09-01/28
URBROJ: 2189/16-09-1
Pitomača, 30. lipnja 2009.

OPĆINA PITOMAČA
OPĆINSKO VIJEĆE

PREDSJEDNIK:

Mirko Pavleković, v.r.

41.

Na osnovu članka 47. Statuta Općine Pitomača («Službene novine» Općine Pitomača, broj: 1/06 - pročišćeni tekst i 1/07) Općinsko vijeće Općine Pitomača, na 1. sjednici održanoj 30. lipnja 2009. godine donosi

RJEŠENJE
o osnivanju i izboru predsjednika i članova
Komisije za mjesnu samoupravu

I

Osniva se Komisija za mjesnu samoupravu Općinskog vijeća Pitomača.

II

U Komisiju za mjesnu samoupravu biraju se:

1. MIRKO PAVLEKOVIĆ iz Otrovanca, za predsjednika,
2. TOMISLAV LOVREKOVIĆ iz Pitomače i
3. TOMO FILIPOVIĆ iz Pitomače, za članove.

III

Prava, obveze i odgovornosti predsjednika i članova Komisiju za mjesnu samoupravu utvrđena su Statutom Općine Pitomača.

IV

Ovo Rješenje stupa na snagu osmog dana od dana objave u «Službenim novinama» Općine Pitomača.

KLASA: 021-05/09-01/29
URBROJ: 2189/16-09-1
Pitomača, 30. lipnja 2009.

OPĆINA PITOMAČA
OPĆINSKO VIJEĆE

PREDSJEDNIK:

Mirko Pavleković, v.r.

42.

Na osnovu članka 47. Statuta Općine Pitomača («Službene novine» Općine Pitomača, broj: 1/06 - pročišćeni tekst i 1/07) Općinsko vijeće Općine Pitomača, na 1. sjednici održanoj 30. lipnja 2009. godine donosi

RJEŠENJE
o osnivanju i izboru predsjednika i članova
Komisije za procjenu šteta od elementarnih nepogoda

I

Osniva se Komisija za procjenu šteta od elementarnih nepogoda na području Općine Pitomača.

II

U Komisiju za procjenu šteta od elementarnih nepogoda biraju se:

1. MARIN ARAGOVIĆ iz Starog Graca, za predsjednika,
2. ZORAN ČOP iz Pitomače, za zamjenika predsjednika,
3. JOSIP POLJAK iz Starog Graca i
4. MARKO ĐAKIĆ iz Pitomače, za članove,
5. MILAN JAKUPEC iz Pitomače i
6. FRANJO PANKASZ iz Pitomače, za zamjenike članova.

III

Prava, obveze i odgovornosti predsjednika i članova Komisije za procjenu šteta od elementarnih nepogoda utvrđena su Statutom Općine Pitomača.

IV

Ovo Rješenje objaviti će se u «Službenim novinama» Općine Pitomača.

KLASA: 021-05/09-01/30
URBROJ: 2189/16-09-1
Pitomača, 30. lipnja 2009.

OPĆINSKO VIJEĆE
OPĆINE PITOMAČA

PREDSJEDNIK:
Mirko Pavleković, v.r.

43.

Na temelju članka 39. Statuta Općine Pitomača («Službene novine» Općine Pitomača, broj 1/06 - pročišćeni tekst i 1/07), Općinsko vijeće Općine Pitomača, na svojoj 1. sjednici, održanoj 30. lipnja 2009. godine, donijelo je sljedeću

ODLUKU
o imenovanju osoba ovlaštenih za potpisivanje financijske dokumentacije

1. Za potpisnike financijske dokumentacije za obavljanje platnog prometa Općine Pitomača, za žiro-račun broj 2412009-1833200005 - Općina Pitomača, Općinsko vijeće Pitomača, otvoren kod Slatinske banke d.d. Slatina, ovlašćuju se:

- Željko Grgačić, MBG: 1709968310928, načelnik,
- Mirko Pavleković, MBG: 2804950310919,
- Rikard Bakan, MBG: 2508968310918,
- Zlata Kovačević, MBG: 2410963315903.

Financijsku dokumentaciju za obavljanje platnog prometa Općine Pitomača papirnatim nalogom potpisuje po dvoje potpisnika, a za plaćanje putem Internet bankarstva Slatinske banke d.d. Slatina pojedinačno Željko Grgačić, MBG:1709968310928.

2. Za potpisnike financijske dokumentacije za obavljanje platnog prometa Dječjeg vrtića „Potočnica“ Pitomača, za žiro-račun broj 2402006-1100023518 - Dječji vrtić „Potočnica“ Pitomača, otvoren kod Erste & Steiermarkische bank d.d. Rijeka, ovlašćuju se:

- Željko Grgačić, MBG: 1709968310928, načelnik,
- Mirko Pavleković, MBG: 2804950310919,
- Rikard Bakan, MBG: 2508968310918,
- Zlata Kovačević, MBG: 2410963315903.

Financijsku dokumentaciju za obavljanje platnog prometa Dječjeg vrtića „Potočnica“ Pitomača potpisuje po dvoje potpisnika.

3. Za potpisnike financijske dokumentacije za obavljanje platnog prometa „Knjižnice i čitaonice Pitomača“, za žiro-račun broj 2412009-1141002131 - «Knjižnica i čitaonica Pitomača», otvoren kod Slatinske banke d.d. Slatina, ovlašćuju se:

- Željko Grgačić, MBG: 1709968310928, načelnik,
- Mirko Pavleković, MBG: 2804950310919,
- Rikard Bakan, MBG: 2508968310918,
- Zlata Kovačević, MBG: 2410963315903.

Financijsku dokumentaciju za obavljanje platnog prometa „Knjižnice i čitaonice Pitomača“ potpisuje po dvoje potpisnika.

4. Odluka o imenovanju osoba ovlaštenih za potpisivanje financijske dokumentacije dostaviti će se financijskim organizacijama koje obavljaju platni promet po navedenim žiro-računima.

5. Za provođenje ove Odluke zadužuje se Pododsjek za proračun i računovodstvo.

6. Ova Odluka objavit će se u «Službenim novinama» Općine Pitomača.

7. Stupanjem na snagu ove Odluke, prestaje važiti Odluka o imenovanju osoba ovlaštenih za potpisivanje financijske dokumentacije, Klasa:022-05/07-01/03, Urbroj:2189/16-07-02, od 10. veljače 2007. godine.

KLASA: 021-05/09-01/26
URBROJ: 2189/16-09-1
Pitomača,30. lipnja 2009.

OPĆINA PITOMAČA
OPĆINSKO VIJEĆE

PREDSJEDNIK:

Mirko Pavleković,v.r.

44.

Na temelju članka 12. i članka 14. Zakona o poljoprivrednom zemljištu („Narodne novine“ RH, broj 152/08), i članka 39. Statuta Općine Pitomača („Službene novine“ Općine Pitomača, broj broj 1/06 - pročišćeni tekst i 1/07), Općinsko vijeće Općine Pitomača na 1. sjednici održanoj 30. lipnja 2009. godine, donijelo je

ODLUKU

o agrotehničkim mjerama u poljoprivredi i o mjerama za uređivanje i održavanje poljoprivrednih rudina

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovom Odlukom određuju se potrebne agrotehničke mjere u slučajevima u kojima bi propuštanje tih mjera nanijelo štetu, onemogućilo ili umanjilo poljoprivrednu proizvodnju.

Poljoprivrednim zemljištem smatraju se slijedeće poljoprivredne površine: oranice, vrtovi, livade, pašnjaci, voćnjaci, maslinici, vinogradi, ribnjaci, trstici i močvare kao i drugo zemljište koje se može privesti poljoprivrednoj proizvodnji.

II. AGREOTEHNIČKE MJERE

Članak 2.

Pod agrotehničkim mjerama u smislu ove Odluke smatraju se:

1. zaštita od erozije,
2. sprečavanje zakorovljenosti,
3. zabrana, odnosno obaveza uzgoja pojedinih vrsta bilja na određenom području,
4. suzbijanje biljnih bolesti i štetočina,
5. korištenje i uništavanje biljnih otpadaka,

Troškove provođenja agrotehničkih mjera iz stavka 1. ovog članka dužni su snositi vlasnici odnosno ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta.

Članak 3.

Na marginalnom poljoprivrednom zemljištu male proizvodne sposobnosti (uz vodotoke, na područjima s visokom razinom podzemne vode) vlasnici i ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta dužni su saditi topolu, vrbu ili drugu odgovarajuću vrstu brzorastućeg drveća u mjeri potrebnoj za zaštitu zemlje od erozije.

Zbog zaštite strmih zemljišta od erozije, zabranjuje se potpuna sječa voćaka i ostalih višegodišnjih kultura (osim sječe iz agrotehničkih razloga), preoravanje livada, pašnjaka i neobrađenih površina i njihovo pretvaranje u oranice s jednogodišnjim kulturama, odnosno obavezna je sadnja višegodišnjih kultura ili zatravljivanje strmog zemljišta.

Zabranjuje se skidanje humusnog odnosno oraničnog sloja poljoprivrednog zemljišta.

Ovlaštenici i vlasnici poljoprivrednog zemljišta, dužni su održavati dugogodišnje nasade i višegodišnje kulture podignute radi zaštite od erozije na tom zemljištu.

Članak 4.

Vlasnici i ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta dužni su poduzimati potrebne mjere (mehaničke, fizičke ili kemijske) za sprečavanje zakorovljenosti zemljišta.

Članak 5.

Obvezna je sjetva i sadnja u plodoredu te korištenje certificiranog sortnog sjemena i certificiranog sadnog materijala u svrhu sprečavanja pojave i širenja biljnih štetočinja (bolesti, štetnici i korovi).

Članak 6.

Vlasnici i ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta dužni su pravilnom primjenom mjera i sredstava za zaštitu bilja suzbijati biljne štetočinke te na taj način spriječiti njihovo širenje.

Članak 7.

Obavezne su mjere korištenja i uništavanja biljnih ostataka:

1. Uklanjanje biljnih ostataka na poljoprivrednom zemljištu nakon žetve, a najkasnije do 1. travnja naredne godine,

2. Uklanjanje grana i rozgve nakon provedenih agrotehničkih mjera u dugogodišnjim nasadima (voćnjacima i vinogradima) odmah po obavljenoj rezidbi,

3. Odstranjivanje biljnih ostataka nakon sječe i čišćenja šuma, putova i međa na šumskom zemljištu, koje graniče s poljoprivrednim zemljištem.

Vlasnici i ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta dužni su koristiti biljne ostatke u procesu poljoprivredne proizvodnje na odgovarajući način (zelena gnojidba, stelja, malčiranje, prehrana stoke, biogorivo, kompost i slično).

Uništavanje biljnog otpada spaljivanjem, kao i paljenje trave i korova, odnosno loženje otvorene vatre na poljoprivrednom zemljištu može se poduzimati na mjestima i uz poduzimanje odgovarajućih mjera opreza, u skladu s propisima o zaštiti od požara.

Članak 8.

Ispaša stoke na pašnjaku dopuštena je u razdoblju od 01. ožujka do 15. prosinca u godini.

Članak 9.

Po svakom hektaru pašnjačke površine dopuštena je ispaša do 4 grla krupne stoke, odnosno do 10 grla sitne stoke, ukoliko posebnim propisima nije drugačije određeno.

Na prostoru pašnjaka zabranjeno je svako odlaganje smeća, stvari, zemlje, zabranjen je iskop zemlje, te kretanje poljoprivrednom mehanizacijom, osim po utvrđenim i označenim putovima.

Članak 10.

Mjesni odbor ili druga pravna ili fizička osoba kojoj su dodijeljene na upravljanje ili korištenje pašnjačke površine, dužni su se brinuti o održavanju pašnjaka u smislu redovitog odstranjivanja korova i obnove uništenih dijelova travnjaka.

Za vrijeme korištenja pašnjaka, odnosno ispaše stoke, na pašnjaku se mora osigurati čuvanje stoke, ili izvršiti ograđivanje pašnjaka od drugih površina.

III. MJERE ZA UREĐIVANJE I ODRŽAVANJE POLJOPRIVREDNIH RUDINA

Članak 11.

Mjere za uređivanje i održavanje poljoprivrednih rudina su:

1. održavanje živica i međa,
2. održavanje poljskih putova,
3. uređivanje i održavanje kanala,
4. sprječavanje zasjenjivanja susjednih čestica,
5. sadnja i održavanje vjetrobranskih pojasa.

Članak 12.

Pojedinačna stabla, odnosno višegodišnje nasade, vlasnici i ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta mogu saditi na dovoljnoj udaljenosti od susjednih parcela, ne manjoj od 3 metra, da bi se izbjeglo zasjenjenje susjedne parcele i njeno otežano korištenje.

Živice i zelene ograde uz poljoprivredno zemljište moraju se održavati na način da se spriječi njihovo širenje na susjedno obradivo zemljište i putove i zasjenjenje susjednih površina prerastanjem zelene ograde.

Živice na međama koje dijele oranične površine vlasnici i ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta dužni su iskrčiti, kao i na drugim poljoprivrednim površinama pogodnim za intenzivno gospodarenje. Pojedinačna stabla koja označavaju među mogu ostati.

Podizanje ograde mora se izvesti na dovoljnoj udaljenosti od međe tako da se omogućí nesmetano iskorištavanje susjedne parcele.

Članak 13.

Vlasnici i ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta dužni su razmjerno njihovim površinama, voditi brigu o održavanju i uređivanju poljskih putova koje koriste.

Obveznici iz stavka 1. ovog članka dužni su poljske putove prema potrebi nasipavati i ravnati radi slobodnog otjecanja oborinskih voda, a kanale uz put redovno čistiti.

Zabranjuje se smanjivanje prohodnosti poljskih putova odlaganjem smeća i drugih otpadaka, sadnjom stabala i drugog bilja, preoravanjem, te podizanjem ograda, stogova ili drugih prepreka na udaljenosti manjoj od 1 metra od bližeg ruba poljskog puta.

Zabranjuje se nanošenje tla na poljske putove prilikom obrade. Ukoliko se to dogodi, vlasnici i ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta dužni su odmah ukloniti naneseo tlo.

Mjesni odbori na području općine Pitomača dužni su u svojim Programima rada planirati koordinacijske aktivnosti u svezi sa održavanjem poljskih putova od strane vlasnika i ovlaštenika poljoprivrednog zemljišta, te po potrebi organizirati programske akcije povremenog održavanja poljskih putova u smislu njihovog poravnavanja, nasipavanja, izgradnje ili izmjene cijevnih propusta i druge poslove u svezi održavanja poljskih putova.

U slučajevima kada se radi o zahtjevnijim zahvatima na održavanju poljskog puta, koje zbog objektivnih razloga vlasnici odnosno korisnici poljoprivrednog zemljišta nisu u mogućnosti u cijelosti sanirati, mjesni odbor na području kojeg se nalazi poljski put može se posebnim zahtjevom obratiti nadležnom Upravnom odjelu Općine Pitomača i zatražiti odgovarajuću pomoć u provođenju pojedinačne akcije iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 14.

Mjere održavanja kanalske mreže odnose se na one sabirne i sporedne kanale za koje posebnim propisima za to održavanje nije nadležna vodno-gospodarska tvrtka.

U pravcu uređivanja i održavanja poljoprivrednih rudina, vlasnici ili ovlaštenici poljoprivrednog zemljišta dužni su razmjerno njihovim površinama provoditi mjere redovitog čišćenja prirodnih i umjetnih vodenih kanala radi sprečavanja odrona zemlje ili zarastanja korova, tako da se omogući prirodni tok oborinskih voda.

Zabranjeno je bilo kakvo odlaganje otpada, nasipavanje zemlje ili drugog materijala u kanale, na njihove kosine i bankine kao i obrada zemljišta na udaljenosti manjoj od 1 metar od ruba bankine kanala.

Članak 15.

Nadležni Upravni odjel Općine Pitomača može, za svaki pojedinačni slučaj, vlasnicima i ovlaštenicima propisati obvezu sadnje, odnosno održavanja vjetrobranskih pojasa na njihovom poljoprivrednom zemljištu.

IV. NADZOR

Članak 16.

Nadzor nad provođenjem Agrotehničkih mjera ove Odluke obavlja nadležna Inspeksijska služba Ministarstva poljoprivrede, ribarstva i ruralnog razvoja.

Nadzor nad provođenjem Mjera za uređivanje i održavanje poljoprivrednih rudina ove Odluke obavlja nadležni Upravni odjel Općine Pitomača.

V. KAZNE NE ODREDBE

Članak 17.

Kaznom u iznosu od 500,00 do 1.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj pravna osoba ako ne poduzme agrotehničke mjere odnosno izvrši zabranjenu radnju propisanu člancima 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 12., 13. i 14. ove Odluke.

Kaznom u iznosu 1.000,00 do 2.000,00 kaznit će se odgovorna osoba u pravnoj osobi za prekršaj iz stavka 1. ovog članka.

Kaznom u iznosu 50,00 do 200,00 kuna kaznit će se fizička osoba za prekršaje iz stavka 1. ovog članka.

VI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 18.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Službenim novinama" Općine Pitomača.

Stupanjem na snagu ove Odluke prestaje važiti Odluka o agrotehničkim mjerama u poljoprivredi i o mjerama za uređivanje i održavanje poljoprivrednih rudina i poljskih puteva ("Službene novine" Općine Pitomača, broj 3/04).

KLASA: 021-05/09-01/31

URBROJ: 2189/16-09-1

Pitomača, 30. lipnja 2009.

OPĆINSKO VIJEĆE
OPĆINE PITOMAČA

PREDSJEDNIK

Mirko Pavleković, v.r.

45.

**OPĆINA PITOMAČA zastupana po
načelniku Željku Grgačiču**

i

**SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA
REPUBLIKE HRVATSKE zastupan po
predsjedniku Borisu Pleši, dipl. politolog**

zaključili su dana 30. lipnja 2009. godine
slijedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR
za zaposlene u upravnim tijelima Općine
Pitomača

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Općina Pitomača (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 zaposlenika u upravnim tijelima Općine Pitomača (u daljnjem tekstu: upravna tijela).

Ovaj Ugovor obvezuje sve potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik, 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 skraćenim radnim vremenom, kao i vježbenik.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za zaposlenike 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 NA RAD

Članak 5.

Zaposlenici upravnih tijela primaju se na rad temeljem natječaja, odnosno oglasa,

sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (u daljnjem tekstu: Zakon).

Članak 6.

Zaposlenici se u upravna tijela na neodređeno vrijeme primaju uz obvezni probni rad u trajanju od tri mjeseca, sukladno Zakonu i Pravilniku o unutarnjem redu upravnog tijela.

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

Praćenje rada zaposlenika na probnom radu i ocjenjivanje njegova rada provodi stručni tim sastavljen od tri djelatnika što ga određuje načelnik.

Ako stručni tim ocjeni da zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu, odnosno da nije ostvario prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog načelniku za prestanak rada najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Članak 7.

Na osnovi prijedloga stručnog tima, načelnik donosi rješenje o otkazu najkasnije u roku od osam dana od dana isteka probnog rada.

Ako načelnik ne donese rješenje u roku iz stavka 1. ovog članka, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Članak 8.

Zaposleniku 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 staža u struci ili s radnim stažem kraćem od vremena određenog za vježbenički staž, primaju se na rad u upravna tijela u svojstvu vježbenika.

Vježbenici se primaju na rad na

određeno vrijeme potrebno za obavljanje vježbeničke prakse, a rad u upravnim tijelima im se može produžiti na neodređeno vrijeme ako u upravnim tijelima postoji slobodno radno mjesto na koje ih se može rasporediti nakon položenog državnog stručnog ispita.

Vježbenici se primaju putem natječaja. Na prijam vježbenika odgovarajuće se primjenjuju propisi o prijama u upravna tijela putem natječaja.

Članak 10.

Vježbenici se za vrijeme vježbeničkog staža osposobljavaju za obavljanje poslova praktičnim radom i učenjem po utvrđenom programu koji utvrđuje načelnik 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 državnoga stručnog ispita.

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

Visinu naknade za rad mentora utvrđuje odlukom načelnik.

Vježbenički staž za vježbenike traje 12 mjeseci.

Članak 11.

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

Ako se prijam vježbenika u upravna tijela provodi u sklopu aktivnosti na provođenju programa poticanja zapošljavanja, visina plaće određuje se sukladno odlukama Županije.

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 opravdanog razloga ne položi državni stručni ispit može se odlukom čelnika tijela produžiti vježbenički

staž za najviše tri mjeseca.

Članak 13.

Vježbeniku koji u roku iz članka 10. ovog Ugovora ne položi državni stručni ispit, ili koji ne bude raspoređen 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 općine.

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 sukladno odredbama Zakona kojima se propisuju prava i obveze vježbenika, u upravna tijela 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 odjela.

Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže koliko traje vježbenički staž.

III RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 16.

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

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

Zaposlenici, u pravilu, počinju sa radom u 7,00 sati, a završavaju u 15,00 sati.

Članak 17.

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

Članak 18.

Zaposlenici koji rade puno radno vrijeme imaju pravo svakog radnog dana na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, a koriste ga u skladu sa rasporedom koji utvrdi načelnik ili osoba koju on ovlasti.

Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. 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 zaposlenik 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 zaposlenik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 20.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

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

Članak 21.

Zaposlenici imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Članak 22.

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

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 trajanje godišnjeg odmora.

Članak 25.

Zaposlenik 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, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz st. 1. ovog članka.

Članak 26.

Zaposlenik 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, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 27.

Godišnji odmor od 18 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova:

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

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 1 do 5 godina radnog staža 2 dana
- od 5 do 15 godina radnog staža 5 dana
- od 15 do 25 godina radnog staža 6 dana
- od 25 do 35 godina radnog staža 7 dana
- od 35 i više godina radnog staža 8 dana

3. 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
- osobi s invaliditetom 3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% 2 dana

4. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- zaposleniku ocijenjenom ocijenom odličan 3 dana
- zaposleniku ocijenjenom ocijenom vrlo dobar 2 dana
- zaposleniku ocijenjenom ocijenom dobar 1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 3. stavka ovog članka.

Članak 28.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi načelnik ili osoba koju on ovlasti vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog djelatnika.

Članak 29.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

Članak 30.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora načelnik ili osoba koju on ovlasti donosi za svakog zaposlenika 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 31.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora zaposlenik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor načelniku.

Članak 32.

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

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

Članak 33.

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

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

Članak 34.

Zaposlenik u slučaju prestanka 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 radni odnos.

Članak 35.

Zaposlenik 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 svog neposredno nadređenog najmanje jedan dan prije.

Članak 36.

Zaposleniku 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 načelnik ili osoba koju on za to ovlasti.

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

Članak 37.

Zaposlenik 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 zaposlenik 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 zaposlenika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 38.

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

- zaključenje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka 5 radnih dana
- smrti ostalih članova obitelji 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja

1 radni dan

- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi 2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 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. 2 radna dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava se dan kad je zaposlenik dao krv.

Članak 39.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja zaposleniku se može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

Članak 40.

Zaposlenik 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 zaposlenika iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 41.

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 42.

Zaposleniku 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, doškolavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
 - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana
 - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu najmanje 10 dana
 - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 dan
 - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 dana.

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

Članak 43.

Za vrijeme neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

IV ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 44.

Upravna tijela dužna su osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu.

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

Upravna su tijela dužna osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 45.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, 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.

Zaposlenik 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 zaposlenike 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 46.

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 zaposlenik raspoređen i stalnog dodatka i dodatka za radni staž.

Načelnik odlukom utvrđuje osnovicu za obračun plaće.

Ugovorne strane sporazumne su da osnovica i stalni dodatak zaposlenika ne mogu iznositi manje od 55 % prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Županije u mjesecu koji prethodi mjesecu na koji se plaća odnosi prema zadnjem podatku Ureda državne uprave u Virovitičko-podravskoj županiji.

Ugovorne strane sporazumne su da se zaposleniku plaća isplaćuje od dana sklapanja ovog Ugovora do prvog usklađivanja osnovice i stalnog dodatka prema osnovama i mjerilima koja su važila na dan sklapanja ovog Ugovora.

Ugovorne strane sporazumne su da će prije utvrđivanja Prijedloga proračuna za narednu godinu pregovarati o usklađivanju osnovice i stalnog dodatka.

Članak 47.

Zaposleniku 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 46. stavka 2. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 48.

Dodatak na osnovnu plaću je i dodatak za uspješnost na radu.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada (povećanje obima posla, obavljanje drugih poslova od sistematiziranih i sl.), načelnik može zaposleniku odobriti isplatu nagrade u visini do 20% njegove osnovne plaće, bez stalnog dodatka.

Članak 49.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno. Od jedne do druge isplate plaća ne smije proći više od 30 dana.

Članak 50.

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

Članak 51.

Poslovi i zadaće radnih mjesta u upravnim tijelima razmatraju se i vrednuju sukladno općem aktu nadležnog tijela.

Članak 52.

Osnovna plaća djelatnika bez stalnog dodatka uvećat će se:

- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom i nedjeljom 25%
- za rad blagdanom 35%

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

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, rada subotom, nedjeljom i blagdanom zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana. Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime navedenog rada primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih.

Članak 53.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima i to za:

- 20 do 29 godina 4 %,
- od 30 do 34 godine 8 %,
- od 35 i više godina 10 %.

Članak 54.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

VI OSTALA MATERIJALNA PRAVA DJELATNIKA

Članak 55.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji ne može biti manji od jedne najniže osnovne plaće iz ovog Ugovora.

Najniža osnovna plaća iz ovog Ugovora je umnožak osnovice i najnižeg koeficijenta.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 56.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 6 prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih po zaposleniku u gospodarstvu Virovitičko-podravške županije u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja.

Članak 57.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život 3 prosječne mjesečne plaće i prilikom bavljanja rada troškove pogreba
- smrti zaposlenika 3 prosječne mjesečne plaće

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja
1 prosječnu mjesečnu plaću isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Virovitičko-podravске županije u prethodna tri mjeseca.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Virovitičko-podravске županije u prethodna tri mjeseca.

Članak 58.

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

- nastanka teške invalidnosti zaposlenika
2 prosječne mjesečne plaće
- bolovanja dužeg od 90 dana
1 prosječnu mjesečnu plaću
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika
1 prosječnu mjesečnu plaću
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu
1 prosječnu mjesečnu plaću
- rođenja djeteta
0,5 prosječne mjesečne plaće isplaćenu po zaposleniku u gospodarstvu Virovitičko-podravске županije u prethodna tri mjeseca.

Nastanak invalidnosti zaposlenika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Radi pokrića participacije pri liječenju i radi kupnje, odnosno pokrića participacije prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika, zaposleniku pripada u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

Članak 59.

Kada je zaposlenik 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 visini neoporezivog iznosa dnevnice prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je regulirano za tijela državne vlasti.

Članak 60.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 30% cijene litre benzina (euro-super 95) po prijeđenom kilometru.

Članak 61.

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegova stalnog boravka, zaposlenik 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.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 62.

Zaposleniku 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 63.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini cijene pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte mjesnog javnog prijevoza.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom prema cijeni

pojedinačne ili 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 načelnik.

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

Ako od mjesta prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada, ili na dijelu te razdaljine nije organiziran javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu odnosno za dio razdaljine bez organiziranog javnog prijevoza, a koja se utvrđuje u visini cijene pojedinačne ili mjesečne karte javnog prijevoza u najbližem mjestu u kojem je organiziran javni prijevoz.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac u dogovoru sa zaposlenikom uvažavajući vremenska i materijalna ograničenja.

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

Članak 64.

Svi zaposlenici imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

Članak 65.

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u upravnim tijelima županije, općina i gradova, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršениh:

- 5 godina 0,5 prosječne mjesečne plaće
- 10 godina 1,0 prosječne mjesečne plaće
- 15 godina 1,5 prosječne mjesečne plaće
- 20 godina 2,0 prosječne mjesečne plaće
- 25 godina 2,5 prosječne mjesečne plaće
- 30 godina 3,0 prosječne mjesečne plaće

- 35 godina 3,5 prosječne mjesečne plaće
- 40 i više godina 4,0 prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Virovitičko-podravske županije u prethodna tri mjeseca.

Zaposleniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno.

Članak 66.

U povodu Dana svetog Nikole zaposleniku se mogu isplatiti sredstva za poklon ili osigurati poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 67.

Zaposlenicima se može isplatiti prigodna godišnja nagrada u visini do neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 68.

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

Članak 69.

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

VII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 70.

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

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

Članak 71.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru

zaposlenika na rješenje iz članka 68. ovog Ugovora, načelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zaposlenik zahtjeva.

Članak 72.

U slučaju kada zaposlenik daje otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako sa načelnikom 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, načelnik ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku rada odnosno rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 73.

Zaposlenik kojem radni odnos prestaje zbog poslovnih, organizacijskih odnosno posebnih potreba službe, ima pravo na otpremninu u visini najmanje polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu rada u upravnom tijelu.

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

Kao rad navršen u upravnom tijelu smatra se neprekidni rad navršen u svim upravnim tijelima županije, općine i gradova, odnosno njihovim pravnim prethodnicima.

Članak 74.

Zaposlenik za čijim je radom prestala potreba u upravnom tijelu ima u roku od dvije godine prednost kod prijama na rad u tom upravnom tijelu, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba.

Članak 75.

Zaposlenik kome nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez osobnog pristanka.

Članak 76.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod zaposlenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, načelnik je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe

odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi zaposleniku 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.

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

Zaposlenik 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 77.

Naknada plaće koja zaposleniku 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.

VIII ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 78.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod zaposlenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, načelnik dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi zaposleniku 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.

Načelnik je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije

uvjete rada.

Zaposleniku iz stavka 1. ovog članka kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto odnosno ugovoru o radu ako je to za njega povoljnije.

Članak 79.

Zaposleniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv istoga pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta, osim ako se za isti slučaj pred službeničkim sudom vodi postupak protiv zaposlenika te je u tom postupku proglašen odgovornim za tešku povredu službene dužnosti.

IX ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 80.

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

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

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

Članak 81.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

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

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje

kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika/ica na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi

koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 82.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe zaposlenika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvještavanju i senzibiliziranju zaposlenih u državnim tijelima za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciji ovlaštenih osoba.

X INFORMIRANJE

Članak 83.

Načelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su zaposleniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj

zaposlenika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj zaposlenika,

- o rezultatima rada,- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,

- o mjesečnim obračunima plaća zaposlenika, uz njihov pristanak.

X DJELOVANJE I UVJETI SINDIKATA

Članak 84.

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

Članak 85.

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

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

Članak 86.

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

Članak 87.

Sindikat je dužan obavijestiti načelnika ili drugu ovlaštenu osobu o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 88.

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 89.

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

Načelnik 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 90.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga 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 načelnika.

Članak 91.

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

Članak 92.

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.

Članak 93.

Prije donošenja odluka važnih za položaj zaposlenika, načelnik 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 zaposlenika.

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 zaposlenika,

- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu rada zaposlenika,

- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu zaposlenika,
- promjeni u organizaciji i načinu rada, rasporedu radnog vremena,
- 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.

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

Članak 94.

Načelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su 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 dužni su u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Načelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika.

Članak 95.

Načelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- pravo na korištenje prostora, 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.

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 zaposlenika,
- primiti primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima zaposlenika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, 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 zaposlenike 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 načelnik iz redova predstavničkog tijela Općine Pitomača.

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 ispitati će navode i prijedloge ugovornih strana, a prema potrebi, prikupiti će i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 101.

Mirenje je uspelo 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 zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja nužnog rada sa strankama i 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 arbitražna sastava koji se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 97. 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 105. 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.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike 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 zaposlenika 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 pri Općini Pitomača, Ljudevita Gaja 26/1, Pitomača.

XV PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 116.

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

Članak 117.

Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od pet godina.

Članak 118.

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 odredbi ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 119.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 120.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 121.

Ovaj Ugovor stupa na snagu ako ga referendumom prihvate zaposlenici na području za koje se sklapa Kolektivni ugovor sukladno Pravilniku o provođenju referenduma o prihvaćanju kolektivnog ugovora s odredbom o doprinosu solidarnosti, a primjenjuje se od 08. srpnja 2009. godine.

Članak 122.

Ovaj Ugovor objavit će se u "Službenim novinama" općine Pitomača.

KLASA: 022-01/09-01/187

URBROJ: 2189/16-09-01

Pitomača, 30. lipnja 2009. godine.

OPĆINA PITOMAČA

NAČELNIK

Željko Grgačić, v.r.

**SINDIKAT DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I
NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE
HRVATSKE**

P R E D S J E D N I K

Boris Pleša, dipl. politolog, v.r.

