

# ***Službene novine*** ***Općine Pitomača***

Godina XXI

Pitomača, 30. lipnja 2014. godina

Broj 5

---

## **SADRŽAJ:**

**Str.**

### **AKTI NAČELNIKA:**

- |   |   |
|---|---|
| 1. I. Izmjene Plana prijma na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u Općini Pitomača za 2014. Godinu, | 2 |
| 2. Kolektivni ugovor za zaposlene u upravnim tijelima Općine Pitomača   | 3 |
-

**AKTI NAČELNIKA:****1.**

Na temelju članka 9., 10. i 93. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“ broj 86/08 i 61/11) i članka 38. Statuta Općine Pitomača („Službene novine“ Općine Pitomača, broj 2/13-pročišćeni tekst), Općinski načelnik donosi

**I. IZMJENE PLANA PRIJMA  
na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa  
u Općini Pitomača za 2014. godinu**

Članak 1.

U Planu prijma osoba na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u Općini Pitomača za 2014. godinu („Službene novine“ Općine Pitomača, broj 1/14), tablica mijenja se i glasi:

**„TABLICA - PLAN PRIJMA OSOBA ZA STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ  
ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA U OPĆINI PITOMAČA ZA 2014. GODINU**

NAZIV UPRAVNOG ODJELA	NAZIV RADNOG MJESTA/NAZIV RADNOG MJESTA MENTORA	STUPANJ OBRAZOVANJA I STRUKA	BROJ OSOBA	NAPOMENA
Upravni odjel za gospodarstvo, proračun i komunalne poslove	Pročelnik Upravnog odjela za gospodarstvo, proračun i komunalne poslove (mentor)	Sveučilišni prvostupnik struke ili stručni specijalist ekonomskog smjera	1	
Upravni odjel za gospodarstvo, proračun i komunalne poslove	Pročelnik Upravnog odjela za društvene djelatnosti i opće poslove (mentor)	SSS upravni referent	3	Poslovi vezani uz poljoprivredno zemljište
Upravni odjel za gospodarstvo, proračun i komunalne poslove	Viši stručni suradnik za poljoprivredu i ruralni razvoj (mentor)	Sveučilišni prvostupnik struke ili stručni specijalist ekonomskog smjera	2	Poslovi vezani uz izradu i nominaciju projekata
Upravni odjel za društvene djelatnosti i opće poslove	Referent za uredsko poslovanje	SSS ekonomske ili upravno-pravne struke	2	
<b>UKUPNO:</b>			<b>8</b>	

Članak 2.

Ove Izmjene stupaju na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenim novinama“ Općine Pitomača.

KLASA: 022-01/14-01/46  
URBROJ: 2189/16-14-2  
Pitomača, 27. lipnja 2014.

OPĆINA PITOMAČA

OPĆINSKI NAČELNIK:  
Željko Grgačić, v.r.

2.

**OPĆINA PITOMAČA sa sjedištem u Pitomači, Ljudevita Gaja 26/I, OIB: 80888897427, zastupana po općinskom načelniku Željku Grgačiču**

i

**SINDIKAT DRŽAVNIH I  
LOKALNIH SLUŽBENIKA I  
NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE  
HRVATSKE sa sjedištem u Zagrebu,  
Trg kralja P. Krešimira IV. br. 2, OIB:  
85709856921, zastupan po  
predsjedniku Borisu Pleši, dipl.  
politolog**

zaključili su dana 30. lipnja 2014. 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 službenika i namještenika (u daljnjem tekstu: zaposlenici) 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 zaposlenika 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 javnog natječaja (u daljnjem tekstu: javni natječaj), odnosno javnog oglasa (u daljnjem tekstu: javni oglas), sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (u daljnjem tekstu: Zakon).

**Članak 6.**

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

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

Praćenje probnog rada zaposlenika i ocjenjivanje njegova rada provodi stručni tim sastavljen od tri djelatnika što ga određuje pročelnik, odnosno načelnik ako se radi o pročelniku.

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 pročelniku, odnosno načelniku, za prestanak rada najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Prilikom sklapanja ugovora o radu s namještenikom može se ugovoriti probni rad.

Probni rad namještenika može trajati najduže dva mjeseca.

### **Članak 7.**

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

Ako pročelnik, odnosno 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 prijama 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.**

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.

O produženju službe i vježbeničkog staža iz stavka 3. ovog članka donosi se posebno rješenje.

### **Članak 12.**

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 13.**

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 14.**

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 na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Osobe iz stavka 1. ovog članka nemaju status službenika.

#### **Članak 15.**

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa obavlja se na temelju pisanog ugovora s pročelnikom upravnog odjela.

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se opći propisi o radu.

### **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 četiri tjedna.

#### **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 ovlašteni 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 navrší šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja,
- ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavca, pri čemu pravo na godišnji za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenim na način propisan pdredbama članka 55. i 56. Zakona o radu.

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 četiri tjedna 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 radni dani unutar četiri tjedna godišnjeg odmora uvećavaju za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. ovog članka s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

**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 pročelnik, odnosno načelnik za pročelnika, ili osoba koju 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 koje donosi pročelnik može se izjaviti žalba načelniku.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora koje donosi načelnik žalba nije dopuštena, ali se može pokrenuti upravni spor.

**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 pročelnik, odnosno načelnik za pročelnika, 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 prekidi korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi pročelnik, odnosno načelnik za pročelnika 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 računava 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 dana
  - 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 dodatak 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.

Osnovica za obračun plaće utvrđena je u bruto iznosu od 2.488,07 kuna.

Ugovorne strane sporazumne su da se zaposleniku plaća isplaćuje od dana sklapanja ovog Ugovora do prvog usklađivanja osnovice 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.**

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

#### **Članak 49.**

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

#### **Članak 50.**

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

#### **Članak 51.**

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 52.**

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 53.**

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 54.**

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora do neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

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

#### **Članak 55.**

Osnovica za izračun materijalnih prava zaposlenika iz članka 56., 57., 58. i 65. ovog Ugovora iznosi 80% prosječne isplaćene bruto plaće po zaposlenome u RH za zadnje iskazano razdoblje.

#### **Članak 56.**

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 6 osnovica iz članka 55. ovog Ugovora.

#### **Članak 57.**

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život 3 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora
- smrti zaposlenika

3 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja 1 osnovicu iz članka 55. ovog Ugovora.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa 2 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora

#### **Članak 58.**

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

- nastanka teške invalidnosti zaposlenika 2 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora
  - bolovanja dužeg od 90 dana 1 osnovicu iz članka 55. ovog Ugovora
  - nastanka teške invalidnosti djece 1 osnovicu iz članka 55. ovog Ugovora ili supružnika zaposlenika
  - radi nabave medicinskih pomagala i pokriće 1 osnovicu iz članka 55. ovog Ugovora
- participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu
- rođenja djeteta 0,5 osnovicu iz članka 55. ovog Ugovora.

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 neoporezivog iznosa naknade za uporabu privatnog automobila u službene svrhe po prijašnjem 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 zaposleniku 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 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora

- 10 godina 1,0 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora
- 15 godina 1,5 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora
- 20 godina 2,0 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora
- 25 godina 2,5 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora
- 30 godina 3,0 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora
- 35 godina 3,5 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora
- 40 i više godina 4,0 osnovice iz članka 55. ovog Ugovora.

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 pojedinačne vrijednosti 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 žalbu osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Protiv rješenja načelnika nije dozvoljena žalba nije dopuštena, ali se može pokrenuti upravni spor.

#### **Članak 71.**

Odlučujući o izjavljenoj žalbi zaposlenika na rješenje iz članka 70. stavak 1. 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.

#### **Članak 73.**

Zaposlenik kojem radni odnos prestaje zbog poslovnih, organizacijskih odnosno posebnih potreba službe, ima pravo na otpremninu u visini najmanje polovice osnovice iz članka 55. ovog Ugovora, 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 Općine Pitomača, odnosno njihovim pravnim prednicima.

#### **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, šalju 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, osvješćivanju 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.**

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

**Članak 87.**

Sindikata 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,
- primati 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, prikupit će i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

#### **Članak 101.**

Mirenje je uspjele ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovog članka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

### **XII Š T R A J K**

#### **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 arbitraža sastava koji 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 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.**

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

#### **Članak 111.**

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 112.**

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 113.**

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 114.**

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 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 115.**

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

**Članak 116.**

Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od pet godina.

KLASA: 022-01/14-01/120

URBROJ: 2189/16-04-3

Pitomača, 30. lipnja 2014. godine.

**Članak 17.**

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 118.**

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

**Članak 119.**

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

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, u njemu sadržana pravna pravila koja se odnose na sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, i dalje će se primjenjivati do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

**Članak 120.**

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

**OPĆINA PITOMAČA**

OPĆINSKI NAČELNIK

Željko Grgačić

**SINDIKAT DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I  
NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE**

P R E D S J E D N I K

Boris Pleša, dipl. politolog