



# POŽEŠKO-SLAVONSKI SLUŽBENI GLASNIK

List izlazi prema potrebi

ISSN 1845-9013

## SADRŽAJ

### AKTI SKUPŠTINE:

1. Rješenje o razrješenju i imenovanju članova Županijskog stručnog povjerenstva za zlouporabu droga 2
2. Odluka o izmjeni Odluke o Operativnom planu rashoda za materijal, dijelove i usluge tekućeg i investicijskog održavanja osnovnog školstva i Požeško-slavonske županije u 2009. godini (II izmjena) 2
3. Odluka o izmjeni Plana rashoda za nabavu proizvedene dugotrajne imovine i dodatna ulaganje u nefinancijskoj imovini u školstvu i učeničkom domu Požeško-slavonske županije za 2009. godinu (II izmjena) 4
4. Odluka o izmjeni Odluke o Operativnom planu rashoda za materijal, dijelove i usluge tekućeg i investicijskog održavanja srednjih škola i učeničkih domova Požeško-slavonske županije u 2009. godini (I izmjena) 5
5. Odluka o izmjeni i dopuni Odluke o kriterijima financiranja natjecanja i smotri učenika osnovnih i srednjih škola Požeško-slavonske županije u 2009. godini 6
6. Pravilnik o kriterijima nagrađivanja učenika osnovnih i srednjih škola te učeničkih domova Požeško-slavonske županije za posebna postignuća na međunarodnim i državnim natjecanjima i smotrama u 2009. godini 7

### AKTI USTANOVA

1. Kolektivni ugovor za zaposlene u Javnoj ustanovi za upravljanje zaštićenim područjem Požeško-slavonske županije 10
2. Kolektivni ugovor za zaposlene u javnoj ustanovi Zavodu za prostorno uređenje Požeško-slavonske županije 28

### AKT UPRAVNOG ODJELA ZA DRUŠTVENE DJELATNOSTI

1. Poslovnik o radu Povjerenstva za zaštitu prava pacijenata na području Požeško-slavonske županije 47

**AKTI ŽUPANA**

Na temelju članka 38. Statuta Požeško-slavonske županije („Požeško-slavonski službeni glasnik“ br. 10/01, 2/03, 7/06, 15/06, 8/09 ) Župan Požeško-slavonske županije dana 05. studenog 2009. godine donio je

**RJEŠENJE****o razrješenju i imenovanju članova  
Županijskog stručnog povjerenstva za  
zlouporabu droga****I.**

Zaključkom Županijskog poglavarstva Požeško-slavonske županije KLASA: 022-05/06-05/17, Ur. broj: 2177-01-06/1-06-10 od 9. studenog 2006. godine osnovano je Županijsko stručno povjerenstvo za suzbijanje zlouporabe droga, a člankom II. imenovani su članovi Povjerenstva.

**II.**

U Županijskom stručnom povjerenstvu za suzbijanje zlouporabe droga razrješuju se dužnosti:

1. Kristina Kanis, dipl. psiholog profesor, Centar za socijalnu skrb Pakrac, član Povjerenstva
2. Drago Plešić, PU Požeško-slavonska, član Povjerenstva

**III.**

U Županijsko stručno povjerenstvo za suzbijanje zlouporabe droga imenuju se:

1. Mirjana Čar Bunčić, dipl. psiholog profesor, Centar za socijalnu skrb Pakrac, član Povjerenstva
2. Josip Vidović, dipl.krim, PU Požeško-slavonska, član Povjerenstva

**IV.**

Ovo Rješenje objavit će se u Požeško-slavonskom službenom glasniku.

**POŽEŠKO-SLAVONSKA ŽUPANIJA**

Klasa: 500-01/09-01/48

Ur. broj: 2177/1-01-09-4

Požega, 05. studenog 2009.godine

**ŽUPAN****Marijan Aladrović, dipl.ing., v.r.**

Na temelju točke V. Odluke o kriterijima i mjerilima za utvrđivanje bilančnih prava za financiranje minimalnog financijskog standarda javnih potreba osnovnog školstva u 2009. godini (N.N. 8/09.), te na temelju članka 38. Statuta Požeško-slavonske županije ("Požeško-slavonski službeni glasnik", br.10/01. , 2/03, 7/06 ,15/06.,8/09.,11/09.), Župan donosi

**ODLUKU****o izmjeni Odluke o Operativnom planu  
rashoda za materijal, dijelove i usluge  
tekućeg i investicijskog održavanja  
osnovnog školstva Požeško-slavonske  
županije u 2009. godini  
( II. izmjena)****I.**

U Odluci o Operativnom planu rashoda za materijal, dijelove i usluge tekućeg i investicijskog održavanja osnovnog školstva Požeško-slavonske županije u 2009.god. , točka II, tablica, mijenja se i glasi:

	<b>3224 - MATERIJAL I DJELOVI ZA TEKUĆE I INVESTICIJSKO ODRŽAVANJE</b>	<b>731.113,90</b>
	<b>STOLARIJA</b>	<b>309.887,90</b>
OŠ STJEPANA RADIĆA, ČAGLIN	Izmjena drugog dijela vanjske stolarije u matičnoj školi	160.003,00
OŠ BRAĆE RADIĆA, PAKRAC	Izmjena stolarije u PŠ Prekopakra	50.676,25
<b>OŠ ZDENKA TURKOVIĆA, KUTJEVO</b>	<b>Sanacija stolarije i obnova fasade u PŠ Vetovo</b>	<b>99.208,05</b>
	<b>ODRŽAVANJE KOTLOVNICA I SUSTAVA GRIJANJA</b>	<b>186.300,00</b>
OŠ BRAĆE RADIĆA PAKRAC	Izrada dijela instalacije centralnog grijanja u PŠ Badljevinu	66.300,00
OŠ FRA KAJE ADŽIĆA, PLETERNICA	Sanacija sanitarnih čvorova u matičnoj školi	120.000,00
	<b>GRAĐEVINSKI RADOVI</b>	<b>79.104,65</b>
OŠ FRA KAJE ADŽIĆA, PLETERNICA	Ulazna rampa i prilagodba sanitarnog čvora	79.104,65
	<b>ODRŽAVANJE KROVOVA</b>	<b>155.821,00</b>
<b>OŠ MLADOST, JAKŠIĆ</b>	<b>Radovi na rekonstrukciji krovišta u PŠ Treštanovci i PŠ Rajsavac</b>	<b>155.821,95</b>
	<b>3232 - USLUGE TEKUĆEG I INVESTICIJSKOG ODRŽAVANJA</b>	<b>403.176,10</b>
	<b>ODRŽAVANJE SANITARNOG ČVORA</b>	<b>155.989,20</b>
OŠ "LIPIK" LIPIK	Opremanje i sanacija sanitarnog čvora	155.989,20
	<b>OSTALE USLUGE</b>	<b>247.186,90</b>
OŠ G. VITEZA POLJANA	Izrada tehničke dokumentacije za izgradnju sportske dvorane	100.000,00
OŠ FRA KAJE ADŽIĆA, PLETERNICA	Montaža razglasnog sustava	80.000,00
OŠ VILIMA KORAJCA KAPTOL	Priključak na kanalizacijsku mrežu	147.186,90

## II.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u Požeško-slavonskom službenom glasniku.

KLASA: 602-02/09-01/135

URBROJ: 21177/1-01-09-3

Požega, 17. studenoga 2009. godine

**ŽUPAN**

**Marijan Aladrović, dipl.ing., v.r.**

Na temelju točke XIII. Odluke o kriterijima i mjerilima za utvrđivanje bilančnih prava za financiranje minimalnog financijskog standarda javnih potreba osnovnog školstva u 2009. godini (NN 8/09.), točke XV. Odluke o kriterijima i mjerilima za utvrđivanje bilančnih prava za financiranje minimalnog financijskog standarda javnih potreba srednjeg školstva i učeničkih

domova u 2009.god. (NN 8/09. ), te na temelju članka 38. Statuta Požeško-slavonske županije ("Požeško-slavonski službeni glasnik", br.10/01, 2/03, 7/06, 15/06, 8/09, 11/09), župan Požeško – slavonske županije donosi

**ODLUKU**

**o izmjeni Plana rashoda za nabavu proizvedene dugotrajne imovine i dodatna ulaganja na nefinancijskoj imovini u školstvu i učeničkom domu Požeško-slavonske županije za 2009. godinu ( II izmjena)**

**1.**

U Odluci o Planu rashoda za nabavu proizvedene dugotrajne imovine i dodatna ulaganja na nefinancijskoj imovini u školstvu i učeničkom domu Požeško-slavonske županije u 2009.god., točka II, tablica, mijenja se i glasi:

	<b>42 - RASHODI ZA NABAVU PROIZVEDENE DUGOTRAJNE IMOVINE</b>	<b>4.654.596,51</b>
OŠ "MLADOST" JAKŠIĆ	Izgradnja športske dvorane - otplata anuiteta iskorištenog kredita	615.000,00
OŠ V.KORAJCA, KAPTOL	Izgradnja športske dvorane - otplata anuiteta iskorištenog kredita	1.080.000,00
OŠ FRA KAJE ADŽIĆA, PLETERNICA,	Izgradnja športske dvorane - otplata anuiteta iskorištenog kredita	1.930.000,00
POLJOPRIVREDNO-PREHRAMBENA ŠKOLA	Prenamjena upravne zgrade u učionički prostor	198.620,40
SREDNJA ŠKOLA PAKRAC	Sanacija zgrade bivše pedagoške akademije i pripadajućeg dvorišnog prostora	750.000,00
ĐAČKI DOM	Izrada idejnog i glavnog projekta za izgradnju restorana	80.976,11
	<b>45 - RASHODI ZA DODATNA ULAGANJA NA NEFINACIJSKOJ IMOVINI</b>	<b>387.911,50</b>
	<b>OPREMANJE I NAMJEŠTAJ</b>	<b>196.534,89</b>
GIMNAZIJA, POŽEGA	Oprema za ekološ. laboratorij	35.615,96
	Oprema za online savjetovalište	26.281,85
GLAZBENA ŠKOLA POŽEGA	Nabava klavira yamaha c-3st	134.637,08
	<b>UREĐAJI I STROJEVI</b>	<b>191.376,60</b>
OBRTNIČKA ŠKOLA, POŽEGA	Nabava strojeva za stolarsku radionicu	191.376,60

2.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u " Požeško-slavonskom službenom glasniku".

KLASA: 602-03/09-01/129

URBROJ: 2177/1-01-09-3

Požega , 17. studenoga 2009. godine

**ŽUPAN**

**Marijan Aladrović, dipl.ing., v.r.**

Na temelju točke VII. Odluke o kriterijima i mjerilima za utvrđivanje bilančnih prava za financiranje minimalnog financijskog standarda javnih potreba srednjih škola i učeničkih domova u 2009. godini (NN 8/09.), te na temelju članka 38. Statuta Požeško-slavonske županije ("Požeško-slavonski službeni

glasnik", br. 10/01, 2/03, 7/06, 15/06, 8/09, 11/09) Župan donosi

**ODLUKU**

**o izmjeni Odluke o Operativnom planu rashoda za materijal, dijelove i usluge tekućeg i investicijskog održavanja srednjih škola i učeničkih domova Požeško-slavonske županije u 2009. godini ( I. izmjena)**

I.

U Odluci o Operativnom planu rashoda za materijal, dijelove i usluge tekućeg i investicijskog održavanja srednjih škola Požeško-slavonske županije u 2009.god. , točka II, tablica, mijenja se i glasi

	<b>RASHODI ZA MATERIJAL, DIJELOVE I USLUGE TEKUĆEG I INVESTICIJSKOG ODRŽAVANJA ŠKOLA</b>	<b>755.678,00</b>
	<b>3224- USLUGE TEKUĆEG I INVESTICIJSKOG ODRŽAVANJA ŠKOLA</b>	<b>76.922,25</b>
TEHNIČKA ŠKOLA POŽEGA	Klimatizacija u učioničkom prostoru školske radionice	25.822,50
TEHNIČKA ŠKOLA , POŽEGA	Video nadzor u učioničkom prostoru školske radionice	19.588,17
EKONOMSKA ŠKOLA	Održavanje kabineta informatike	6.172,61
EKONOMSKA ŠKOLA	Uređenje i opremanje kabineta za daktilografiju	31.334,08

	<b>3232- USLUGE TEKUĆEG I INVESTICIJSKOG ODRŽAVANJA ŠKOLA</b>	<b>678.755,75</b>
POLJOPRIVREDNO-PREHRAMBENA ŠKOLA	Fasada učioničkog prostora	191.329,29
TEHNIČKA ŠKOLA ,	Uređenje zidova i stropova radionice	87.605,00
TEHNIČKA ŠKOLA	Uređenje tokarske radionice ( spuštene stropovi, krečenje)	51.500,00
	Uređenje športske dvorane ( krečenje, popravak elektroinstalacija i brušenje parketa)	150.300,00

	Brušenje i lakiranje starog parketa u učionicama	83.570,00
EKONOMSKA ŠKOLA	Popravak vodovodne i odvodne instalacije	71.155,28
	Sanacija visećih stropova u uč. br.3	12.053,60
	Ličenje hodnika	25.247,47

**Sredstva za rashode za materijal, dijelove i usluge tekućeg i investicijskog održavanja učeničkih domova za 2009. godinu u iznosu: = 145.331,00 kn, raspoređuju se:**

	<b>3232- USLUGE TEKUĆEG I INVESTICIJSKOG ODRŽAVANJA UČENIČKIH DOMOVA</b>	<b>145.331,00</b>
ĐAČKI DOM POŽEGA	Brušenje i lakiranje parketa u muškim spavaonicama i skladištu restorana	29.890,00
	Adaptacija stropa u muškim spavaonicama	85.000,00
	Krećenje muških spavaonica	30.441,00

II.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u " Požeško-slavonskom službenom glasniku".

KLASA:602-03/09-01/131  
URBROJ:2177/1-01-09-1  
Požega , 27. studenog 2009

ŽUPAN  
Marijan Aladrović, dipl.ing., v.r.

Na temelju članka 15. Zakona o osnovnom školstvu (NN br. 59/90, 27/93, 7/96, 59/01, 114/01 i 76/05, članka 88a Zakona o srednjem školstvu (NN br. 19/92, 27/93, 50/95, 114/01 i 81/05), članka 38. Statuta Požeško-slavonske županije („Požeško-slavonski službeni glasnik“, br. 10/01 i 2/03, 7/06 i 15/06, 8/09), Župan Požeško-slavonske županije donio je

**O D L U K U**  
**o izmjeni i dopuni Odluke o kriterijima financiranja natjecanja i smotri**

**učenika osnovnih i srednjih škola**  
**Požeško-slavonske županije**  
**u 2009. godini**

Članak 1.

U Odluci o kriterijima financiranja natjecanja i smotri učenika osnovnih i srednjih škola Požeško-slavonske županije u 2009. godini, donesenoj 30. siječnja o. g. na 1. sjednici Poglavarstva, ( Sl. glasnik br. 1/09 ) članak 3. alineja 4. mijenja se i glasi: nagrade učenicima, ekipama/skupinama koji osvoje jedno od prva tri mjesta na

državnim natjecanjima i smotrama ili sudjeluju na međunarodnim natjecanjima iz područja koja su utvrđena Katalogom natjecanja i smotri učenika i učenica osnovnih i srednjih škola Republike Hrvatske u 2009. g. Agencije za odgoj i obrazovanje, Katalogom natjecanja i smotri učenika i učenica srednjih strukovnih škola Republike Hrvatske u strukovnim predmetima i strukovnim područjima u 2009. g. Agencije za strukovno obrazovanje, Propisnika Državnog prvenstva školskih športskih klubova osnovnih i srednjih škola Republike Hrvatske te Propisnika za državno prvenstvo školskih športskih klubova osnovnih i srednjih škola Republike Hrvatske za učenike s posebnim potrebama,

- nagrade učenicima, ekipama/skupinama koje sudjeluju na međunarodnim ili državnim natjecanjima, natječajima ili smotrama iz područja koja nisu utvrđena Katalogom natjecanja i smotri učenika i učenica osnovnih i srednjih škola

Na temelju članka 15. Zakona o osnovnom školstvu (NN br. 59/90, 27/93, 7/96, 59/01, 114/01 i 76/05, članka 88a Zakona o srednjem školstvu (NN br. 19/92, 27/93, 50/95, 114/01 i 81/05), članka 38. Statuta Požeško-slavonske županije ( „Požeško-slavonski službeni glasnik“, br 10/01, 2/03, 7/06, 15/06, i 8/09 ), Župan Požeško-slavonske županije donio je

## **P R A V I L N I K**

**o kriterijima nagrađivanja učenika osnovnih i srednjih škola te učeničkih domova Požeško-slavonske županije za posebna postignuća na međunarodnim i državnim natjecanjima i smotrama u 2009. g**

### **I. OPĆA ODREDBA**

Republike Hrvatske u 2009. g. Agencije za odgoj i obrazovanje, Katalogom natjecanja i smotri učenika i učenica srednjih strukovnih škola Republike Hrvatske u strukovnim predmetima i strukovnim područjima u 2009. g. Agencije za strukovno obrazovanje.

### **Članak 2.**

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Požeško-slavonskom službenom glasniku“.

KLASA: 602-01/09-01/81

Ur. broj: 2177/1-01-09-2

Požega, 8. prosinca 2009.

**Ž U P A N**

**Marijan Aladrović, dipl. ing., v.r.**

### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom uređuju se visina, uvjeti i način te postupak dodjeljivanja priznanja i novčanih nagrada ( u daljnjem tekstu: nagrada) učenicima pojedincima i skupinama/ekipama osnovnih i srednjih škola te učeničkih domova Požeško-slavonske županije te priznanja mentorima za posebna postignuća na državnim i međunarodnim natjecanjima i smotrama u 2009. godini.

## **II. UVJETI I NAČIN DODJELE NAGRADA**

### **Članak 2.**

Nagrada iz članka 1. ovog Pravilnika dodjeljuje se učeniku pojedincu ili ekipi/skupini koja je osvojila jedno od prva tri mjesta na državnoj razini natjecanja.

Nagrada iz članka 1. ovog Pravilnika dodjeljuje se učeniku pojedincu ili ekipi/skupini koji/koja je sudjelovala na

međunarodnom natjecanju bez obzira na postignuti rang.

Nagrada iz članka 1. ovog Pravilnika dodjeljuje se učeniku pojedincu ili ekipi/skupini koji/koja je sudjelovala na državnom ili međunarodnom natjecanju, natječaju ili smotri.

#### Članak 3.

Nagrađivat će se postignuća s natjecanja i smotri iz područja koja su utvrđena Katalogom natjecanja i smotri učenika i učenica osnovnih i srednjih škola Republike Hrvatske u 2009. godini Agencije za odgoj i obrazovanje, Katalogom natjecanja i smotri učenika i učenica srednjih strukovnih škola Republike Hrvatske u strukovnim predmetima i strukovnim područjima u 2009. godini Agencije za strukovno obrazovanje, Propisnikom Državnog prvenstva školskih športskih klubova osnovnih i srednjih škola Republike Hrvatske te Propisnikom za Državno prvenstvo školskih športskih klubova osnovnih i srednjih škola Republike Hrvatske za učenike s posebnim potrebama.

Nagrađivat će se i postignuća s natjecanja koja nisu utvrđena Katalogom natjecanja i smotri učenika i učenica osnovnih i srednjih škola Republike Hrvatske u 2009. godini Agencije za odgoj i obrazovanje, Katalogom natjecanja i smotri učenika i učenica srednjih strukovnih škola Republike Hrvatske u strukovnim predmetima i strukovnim područjima u 2009. godini Agencije za strukovno obrazovanje.

#### Članak 4.

Izuzetno od odredbe članka 2. stavak 1. ovog Pravilnika, priznanje na državnoj smotri Lidrano, vrednuje se u razini osvojenog trećeg mjesta, s obzirom na pravilo da se postignuća učenika na istom ne rangiraju.

#### Članak 5.

1. Nagrada se dodjeljuje: ( natjecanja i smotre temeljem Kataloga )

- učeniku pojedincu u novčanom iznosu
- školama, čije su ekipe/skupine osvojile jedno od prva tri mjesta na državnoj razini i sudjelovale na međunarodnoj razini u novčanom iznosu s tim da su škole obvezne sredstva utrošiti za poboljšanje rada područja za koje su ekipe/skupine sudjelovale ili osvojile određena mjesta.

2. Nagrada se dodjeljuje: ( natjecanja koja nisu u Katalozima)

- učeniku pojedincu u novčanom iznosu
- školama, čije su ekipe/skupine sudjelovale na državnim ili međunarodnim natjecanjima, natječajima i smotrama, u novčanom iznosu s tim da su škole obvezne sredstva utrošiti za poboljšanje rada područja za koja su ekipe/skupine sudjelovale na natjecanjima.

#### Članak 6.

Veća novčana nagrada isključuje primitak manje novčane nagrade.

Pisano priznanje dodjeljuje se učeniku pojedincu, svakom učeniku ekipe/skupine i mentoru.

### III. VISINA NAGRADE

#### Članak 7.

Visina novčanih nagrada učenicima pojedincima ili ekipama/skupinama na državnoj razini natjecanja utvrđuje se u iznosima kako slijedi: ( temeljem Kataloga)

- za osvojeno prvo mjesto učenika pojedinca - 400,00 kn



- za osvojeno prvo mjesto ekipe/skupine - 1.600,00 kn
- za osvojeno drugo mjesto učenika pojedinca – 300,00 kn
- za osvojeno drugo mjesto ekipe/skupine - 1.200,00 kn
- za osvojeno treće mjesto učenika pojedinca – 200,00 kn
- za osvojeno treće mjesto ekipe/skupine - 800,00 kn

#### Članak 8.

Visina novčanih nagrada učenicima pojedincima ili ekipama/skupinama koji su sudjelovali na međunarodnoj razini natjecanja, utvrđuje se kako slijedi:

- učeniku pojedincu 500,00 kn
- ekipi/skupini 1.800,00 kn.

#### Članak 9.

Visina novčanih nagrada učenicima pojedincima ili ekipama/skupinama koji su sudjelovali na međunarodnim ili državnim natjecanjima, natječajima ili smotrama, a koja nisu obuhvaćena u Katalozima natjecanja za 2009., utvrđuje se kako slijedi:

- za sudjelovanje ekipe/skupine na međunarodnoj razini natjecanju 500,00 kn
- za sudjelovanje ekipe/skupine na državnoj razini natjecanja 400,00 kn
- za sudjelovanje učenika pojedinca na državnoj ili međunarodnoj razini 150,00 kn, (izuzetak su međunarodno natjecanje Klokkan bez granica i državno natjecanje u govorništvu na japanskom jeziku koje se tretira kao skupno natjecanje).

#### Članak 10.

Temeljem Zakona kojim se uređuje porez na dohodak nagrade iz članka 7. ,8. i 9. ovog Pravilnika ne smatraju se dohotkom.

#### Članak 11.

Pisana priznanja i novčane nagrade uručuje župan Požeško-slavonske županije na svečanosti u mjesecu prosincu za postignuća u 2009. godini.

#### Članak 12.

Podatke o postignutim rezultatima učenika, skupinama učenika/ekipama i mentora na državnim natjecanjima i smotrama dostavljaju ravnatelj škole nakon završetka svih natjecanja i smotri Upravnom odjelu za društvene djelatnosti Požeško-slavonske županije.

#### Članak 13.

Sredstva za financiranje natjecanja i smotri učenika osnovnih i srednjih škola te učeničkih domova Požeško-slavonske županije osigurana su u Proračunu Županije na poziciji Programa javnih potreba u osnovnim i srednjim školama iznad zakonskog standarda - ostale nespomenute usluge.

#### Članak 14.

Poslove u svezi s nagrađivanjem učenika obavlja Upravni odjel za društvene djelatnosti, sukladno odredbama ovog Pravilnika.

#### IV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 15.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o kriterijima nagrađivanja učenika i mentor osnovnih i srednjih škola te učeničkih domova Požeško-slavonske županije za postignute rezultate na međunarodnim i

državnim natjecanjima i smotrama u protekloj šk. g. („Požeško-slavonski službeni glasnik“ broj 14/2007.).

#### Članak 16.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Požeško-slavonskom službenom glasniku“.

KLASA: 602-01/09-01/82

Ur. broj: 2177/1-01-09-2

Požega, 8. prosinca 2009.

**ŽUPAN**

**Marijan Aladrović, dipl. ing., v.r.**

### AKTI USTANOVA

**POŽEŠKO-SLAVONSKA ŽUPANIJA**, koju zastupa župan, Marijan Aladrović, dipl. inž. te

**JAVNA USTANOVA ZA UPRAVLJANJE ZAŠTIĆENIM PODRUČJEM POŽEŠKO-SLAVONSKE ŽUPANIJE**, koji zastupa ravnatelj, Tomislav Crnjac, mr.sc., s jedne strane

i

**SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE**, kojeg zastupaju predsjednik Sindikata Boris Pleša i sindikalni povjerenik, Ljuban Čolić, sklopili su dana 06. 11. 2009. godine

### **KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Javnoj ustanovi za upravljanje zaštićenim područjem Požeško-slavonske županije**

#### I TEMELJNE ODREDBE

##### Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (dalje: Ugovor) utvrđuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i po osnovi rada

zaposlenih u Javnoj ustanovi za upravljanje zaštićenim područjem Požeško-slavonske županije.

##### Članak 2.

Pod pojmom zaposlenika u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se zaposleni u Javnoj ustanovi za upravljanje zaštićenim područjem Požeško-slavonske županije (dalje: Ustanova) na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom i vježbenici.

##### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno i obvezno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

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

#### II STRUČNO USAVRŠAVANJE

##### Članak 4.

Zaposlenici su obvezni za vrijeme trajanja službe stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke odnosno službe u skladu s potrebama i utvrđene sistematizacije.

Stručno usavršavanje zaposlenika organizira poslodavac, a prilikom organiziranja i provedbe stručnog usavršavanja dužan je surađivati sa znanstvenim i visokoškolskim obrazovnim ustanovama.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je ravnatelj. Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se u proračunu Ustanove.

##### Članak 5.

Stručno usavršavanje zaposlenika provodi se sukladno godišnjem programu,

kojeg utvrđuje Upravno vijeće Ustanove, na prijedlog ravnatelja.

Prije početka stručnog usavršavanja, ravnatelj i zaposlenik sklapaju Ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja.

### III RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI

#### Članak 6.

Puno radno vrijeme zaposlenika u Ustanovi iznosi 40 sati tjedno.

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

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Poslodavac može posebnom odlukom odrediti drugačiji početak i završetak dnevnog radnog vremena, te stanke za odmor.

#### Članak 7.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev zaposlenika ili na zahtjev sindikalnog povjerenika poslodavac je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

#### Članak 8.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u pravilu od 11,00 do 11,30 ili od 11,30 do 12,00 sati.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

#### Članak 9.

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

#### Članak 10.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako zaposlenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

#### Članak 11.

Za svaku kalendarsku godinu zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana do najviše 30 radnih dana.

#### Članak 12.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je na radu.

#### Članak 13.

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

#### Članak 14.

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

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

#### Članak 15.

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 6 mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog

razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

#### Članak 16.

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 6 mjeseci neprekidnog rada,

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

#### Članak 17.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 18 radnih dana dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
- rad u smjenama, turnusu, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan

2. s obzirom na složenosti poslova i stupanj stručne spreme:

1. radna mjesta VSS.....	4 dana
2. radna mjesta VŠS .....	3 dana
3. radna mjesta SSS.....	2 dana
4. radna mjesta NSS .....	1 dan

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža 2 dana
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža 3 dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža 4 dana
- od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža 5 dana
- od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža 6 dana
- od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža 7 dana
- od navršenih 35 i više godina radnog staža 8 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg

odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini, osim u slučaju iz članka 18. ovog Ugovora.

#### Članak 18.

Slijepi zaposlenik, donator organa ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

#### Članak 19.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi poslodavac, vodeći računa o potrebi posla i želji zaposlenika.

#### Članak 20.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

#### Članak 21.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac ili druga od njega ovlaštena osoba donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 17. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

#### Članak 22.

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

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti i trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

#### Članak 23.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, porodnog dopusta,

vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, zaposlenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

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

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

#### Članak 24.

U slučaju prestanka službe odnosno rada, zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, zaposlenik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Ustanovi u kojoj mu prestaje radni odnos, u skladu sa člancima 16. i 17. ovog Ugovora.

#### Članak 25.

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 poslodavca najmanje jedan dan prije.

#### Članak 26.

Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenju godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi poslodavac ili druga ovlaštena osoba.

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

#### Članak 27.

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 koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

#### Članak 28.

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

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

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

#### Članak 29.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim kod dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz prethodnog članka ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti 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 30.

Rješenje o plaćenom dopustu donosi ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva zaposlenika.

Rješenje o plaćenom dopustu ravnatelja donosi Upravno vijeće.

#### Članak 31.

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

#### Članak 32.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Ustanove, iz sljedećih razloga:

- zbog sudjelovanja u radu drugih udruga,
- zbog stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, natjecanjima i skupovima
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Neplaćeni dopust zaposleniku odobrava poslodavac.

Neplaćeni dopust ravnatelju odobrava Upravno vijeće.

#### Članak 33.

Za vrijeme neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava iz radnog odnosa.

#### IV ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

#### Članak 34.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu. Poduzet će sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenih, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

#### Članak 35.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o 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 nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlene 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.

#### Članak 36.

Svi zaposlenici imaju jednom u dvije godine pravo na sistematski pregled po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

Poslodavac će putem zdravstvenih ustanova organizirati sistematske preglede počevši od 2009. godine.

#### V PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

#### Članak 37.

*Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću*

Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za obračun plaće uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu rada.

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

#### Članak 38.

Osnovica za izračun plaća zaposlenika utvrđivat će se sukladno Odluci o visini osnovice za izračun plaća korisnika Državnog proračuna, koju utvrđuje Vlada RH. Visina osnovice u 2008. godini iznosi 5.415,37 kuna.

Osnovicu za izračun plaće ugovorne strane utvrđuju na način da se osnovica naznačena stavkom 1. ovog članka za svaku sljedeću proračunsku godinu uveća u skladu s proračunskim mogućnostima poslodavca, uvažavajući gospodarska kretanja i porast troškova života u razdoblju u kojem se utvrđuje osnovica, a najmanje 6 %.

#### Članak 39.

Ugovorne su strane sporazumne da će u postupku donošenja proračuna za svaku sljedeću godinu pregovarati o usklađivanju osnovice.

Ako se ugovorne strane do dana donošenja proračuna za sljedeću godinu ne dogovore o osnovici za izračun plaće, istu će utvrditi Upravno vijeće.

Osnovica za izračun plaća ne može se utvrditi u iznosu manjem od iznosa osnovice iz prethodne godine.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen utvrđuje se aktom Ustanove, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

#### Članak 40.

Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, u pravilu najkasnije do 10.-og u mjesecu.

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

#### Članak 41.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan zaposleniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili

otpremnine uručiti zaposleniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. ovog članka su ovršne isprave.

#### Članak 42.

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

#### Članak 43.

Ako zaposlenik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog zaposlenika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj donosi rješenje o plaći.

#### Članak 44.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se :

- za rad noću	40 %
- za prekovremeni rad	50 %
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za smjenski rad	10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10 %

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

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

Osnovna plaća uvećat će se:

- ako zaposlenik ima stupanj specijaliste struke za	4 %
- ako zaposlenik koji uz akademski stupanj koji je uvjet za raspored na radno mjesto na koje je raspoređen ima završen drugi sveučilišni ili stručni studij na visokim učilištima	4 %



- ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%,
  - ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 15%,
- ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem zaposlenik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

#### Članak 45.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u svim državnim tijelima odnosno tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i to za:

- 20 do 29 godina 4 %
- 30 do 34 godina 8 %
- 35 i više godina 10 %

#### Članak 46.

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

U slučaju otkaza zaposleniku kojem pripada pravo na otpremninu te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi zaposlenik mogao izabrati između otpremnine i dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.

Zaposleniku koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno ovom Ugovoru.

Ukoliko iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koji zaposlenik ima pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje poslodavac, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

#### Članak 47.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem. Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koji obračunava HZZO.

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

### VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

#### Članak 48.

Zaposleniku će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 1.250,00 kuna u neto iznosu.

Zaposleniku će se regres isplatiti prije korištenja godišnjeg odmora.

Stvarni iznos iz stavka 1. ovoga članka ugovorne strane utvrdit će sporazumom u postupku donošenja proračuna Ustanove za iduću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u prethodnoj godini.

#### Članak 49.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne neto plaće.

#### Članak 50.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe ili rada.....3 prosječne mjesečne neto plaće,
- smrti zaposlenika iz drugih razloga.....2 prosječne mjesečne neto plaće,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja.....1 prosječna mjesečna neto plaća.

U slučaju iz stavka 1. alineje 1. i 2. ovog članka obitelj ima pravo i na naknadu troškova pogreba, najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće.

#### Članak 51.

Zaposlenik ima pravo na pomoć (potporu) jedanput godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti zaposlenika.....2 prosječne mjesečne neto plaće,
- bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana neprekidno.....1 prosječna mjesečna neto plaća,
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika zaposlenika.....1 prosječna mjesečna neto plaća,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokriva participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za zaposlenika, dijete ili supružnika.....1 prosječna mjesečna neto plaća
- za rođenje djeteta.....1 prosječna mjesečna neto plaća
- za otklanjanje posljedica elementarne nepogode.....1 prosječna mjesečna neto plaća

#### Članak 52.

Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju rada, isplatiti će se jednokratna novčana pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50 % prosječno isplaćene neto plaće RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70 % prosječno isplaćene neto plaće RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90 % prosječno isplaćene neto RH u prethodnoj godini.

#### Članak 53.

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

Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi najmanje 170,00 kuna, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicu se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za

službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata zaposleniku pripada iznos jedne dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati zaposleniku pripada iznos od 1/2 dnevnice.

Zaposlenik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

#### Članak 54.

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.

Visina naknade terenskog dodatka iznosi u visini dnevnice iz članka 48. ovog Ugovora

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

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### Članak 55.

Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta upravnog tijela, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta upravnog tijela.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje 1.000,00 kuna u netu.

#### Članak 56.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje 1 stanicu mjesnog javnog prijevoza.

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

Naknada troškova prijevoza iz ovog članka isplaćuje se po cjeniku javnog prijevoznika za građanstvo

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se unaprijed i to

najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

#### Članak 57.

Ako je poslodavac zaposleniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknaditi će mu se troškovi u visini od 30% cijene litre benzina (bezolovni – 95 okt.) po prijeđenom kilometru, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak

#### Članak 58.

Zaposlenici su kolektivno su osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora.

#### Članak 59.

Zaposlenik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u svim državnim tijelima i tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, odnosno njihovim pravnim prednicima.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, jubilarna nagrada isplaćuje se zaposleniku za svakih navršenih 5 godina radnog staža.

Osnovica za izračun iznosa jubilarne nagrade iznosi najmanje 1.800,00 kuna u netu, a stvarnu visinu osnovice ugovorne strane utvrdit će u postupku donošenja Županijskog proračuna za iduću godinu s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za isplatu jubilarne nagrade iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

Za izračun iznosa jubilarne nagrade temeljem osnovice iz stavka 3. ovog članka, utvrđuju se koeficijenti za:

5 godina .....	1,00
10 godina .....	1,25
15 godina .....	1,50
20 godina .....	1,75
25 godina .....	2,00
30 godina .....	2,50
35 godina .....	3,00

40 godina .....	4,00
45 godina.....	5,00

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Iznimno, ako zaposleniku prestaje služba odnosno rad u državnom tijelu, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposleniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

#### Članak 60.

Zaposleniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane u iznosu od najmanje 1.250,00 kuna u netu.

Zaposleniku pripada godišnja nagrada za uskršnje blagdane u novcu, vrijednosnom bonu ili naravi, u jednakom iznosu za svakog zaposlenika.

Stvarni iznos iz stavka 1. i 2. ovoga članka ugovorne strane utvrdit će sporazumom u postupku donošenja Proračuna Požeško-slavonske županije za iduću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, godišnja nagrada za božićne blagdane i godišnja nagrada za uskršnje blagdane iznosi najmanje onoliko koliko je bila u prethodnoj godini.

#### Članak 61.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu zaposlenika do 15 godina starosti i djetetu koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, isplatit će se iznos dara do visine neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

#### Članak 62.

Pod pojmom "prosječna mjesečna neto plaća" iz članka 49., 50. i 51. ovog ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća u Javnoj ustanovi za upravljanje zaštićenim područjem

Požeško-slavonske županije, isplaćena u prethodnoj godini.

### VII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

#### Članak 63.

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

Protiv rješenja i odluka iz stavka 1. ovog članka zaposlenik ima pravo uložiti zahtjev za zaštitu prava, sukladno članku 133. Zakona o radu (NN 137/04-pročišćeni tekst).

#### Članak 64.

Odlučujući o izjavljenom zahtjevu za zaštitu prava zaposlenika na rješenje i odluke iz članka 63. ovog Ugovora poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva zaposlenik.

#### Članak 65.

U slučaju kada zaposlenik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako s poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgovodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, poslodavac može zahtijevati od radnika produženje otkaznog roka, ali ne više od tri mjeseca.

#### Članak 66.

Zaposlenik kojemu je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih odnosno posebnih potreba rada, nakon isteka otkaznog roka ima pravo na otpremninu u visini najmanje polovice

njegove brutto plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenog kod poslodavca, u državnim tijelima i tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te njihovim pravnim prednicima.

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

#### Članak 67.

U slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenika otkazni rok iznosi najmanje:

- dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno manje od godinu dana;

- mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno godinu dana;

- dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno dvije godine;

- tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno pet godina;

- četiri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno deset godina;

- pet mjeseci, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno petnaest godina;

- šest mjeseci, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno dvadeset i više godina;

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno u radnom odnosu dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

#### Članak 68.

Zaposleniku kojem nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka radnog odnosa po sili zakona.

#### Članak 69.

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

Na program zbrinjavanja viška zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

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

Zaposlenicima sa može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika nije moguće osigurati zaposlenje u roku dva mjeseca od dana donošenja programa.

#### Članak 70.

Zaposlenik, za čijim je radom prestala potreba u Javnoj ustanovi za upravljanje zaštićenim područjem Požeško-slavonske županije, ima u roku od

dvije godine prednost kod prijama na rad, 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 kao i poslova drugog radnog mjesta, a za koje ispunjava uvjete sukladno Pravilniku o unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta Javne ustanove za upravljanje zaštićenim područjem Požeško-slavonske županije, te Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta u upravnim tijelima u Požeško-slavonskoj županiji.

Ukoliko se u upravna tijela Požeško-slavonske županije zapošljavaju zaposlenici Javne ustanove, odnosno zaposlenici Požeško-slavonske županije u Javnu ustanovu, prijam se vrši bez natječaja, sukladno odredbama Zakona.

#### Članak 71.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod zaposlenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac 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.

Poslodavac 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.

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

#### Članak 72.

Zaposleniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem

poslu za vrijeme zaposlenja (čl. 174. st. 3. t. 2.–4. Zakona o mirovinskom osiguranju), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima do 31. 12. 1998. godine, pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

#### Članak 73.

Zaposleniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv zaposlenika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta.

### VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

#### Članak 74.

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 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 75.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

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

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

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

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

#### Članak 76.

U slučaju neželjenog ponašanja iz prethodnog članka ovoga Ugovora, zaposlenik se može obratiti nadređenoj osobi, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za

zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj.

Osoba iz stavka 1. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost Sindikata.

Nadređena osoba i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti od poslodavca ovlaštenu osobu.

#### Članak 77.

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

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

#### Članak 78.

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

### IX. INFORMIRANJE

#### Članak 79 .

Poslodavac je dužan zaposleniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za 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 rada,
- o mjesečnim obračunima plaća zaposlenika, uz njihov pristanak.

## X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

### Članak 80.

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

### Članak 81 .

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

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

### Članak 82.

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru te da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelotvornosti rada i poslovanja Javne ustanove za upravljanjem zaštićenim područjem Požeško-slavonske županije.

### Članak 83.

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca ili drugu ovlaštenu osobu o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

### Članak 84 .

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ili predstavnika u upravnom tijelu ne smiju biti sprječavane ili ometane ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

### Članak 85 .

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

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba sindikalnom su povjereniku, pored prava na naknadu plaće, dužni omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

### Članak 86.

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

### Članak 87.

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

### Članak 88 .

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku kod poslodavca bez suglasnosti Sindikata ne može prestatu radni odnos osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru Ustanove, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta



njegova stanovanja, kao ni udaljiti s rada zbog pokretanja kaznenog postupka.

#### Članak 89.

Prije donošenja odluke važne za položaj zaposlenika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

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

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovog članka poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

#### Članak 90.

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

Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenih.

#### Članak 91.

Poslodavac je dužan, bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje slijedeće uvjete:

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

### XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

#### Članak 92.

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

#### Članak 93.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će izbor trećeg člana Mirovnog vijeća kao predsjednika dogovoriti u slučaju nastale potrebe provođenja postupka mirenja.

#### Članak 94.

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

#### Članak 95.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

#### Članak 96.

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

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

## XII. ŠTRAJK

#### Članak 97.

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

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

#### Članak 98.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani 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 99.

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 100.

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

#### Članak 101.

Na prijedlog ravnatelja, Sindikat i ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućivanja obnavljanja rada nakon završetka rada odnosno s ciljem nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

#### Članak 102.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža.

Arbitraža iz stavka 1. ovoga članka sastoji se od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca, te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuje sindikat i poslodavac.

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

#### Članak 103.

Ako ravnatelj nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 100. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

#### Članak 104.

Štrajkom rukovodi štrajkački 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 štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

#### Članak 105.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

#### Članak 106.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga Ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

#### Članak 107.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog Ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

#### Članak 108.

Ugovorne strane suglasne su da ravnatelj može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora.

### XIII . SOCIJALNI MIR

#### Članak 109.

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

Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

### XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

#### Članak 110.

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

Komisija ima četiri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana.

Komisija donosi Pravilnik o radu.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je u Požegi, Županijska 7.

### XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 111.

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

#### Članak 112.

Ovaj se Ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine.

#### Članak 113.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Stranka 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.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa odredbama stavka 2. ovog članka smatrati će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog ugovora o postupku mirenja.

#### Članak 114.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

#### Članak 115.

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

Ukoliko pregovori iz stavka 1. ovog članka odnosno potpisivanje novog kolektivnog ugovora ne bi bili zaključeni do isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, strane su suglasne da se njegove

odredbe produženo primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

#### Članak 116.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja i bit će objavljen u Požeško-slavonskom službenom glasniku.

Klasa: 110-01/09-01/2

Urbroj: 2177/1-06-06/9-09-1

U Požegi, 06. 11. 2009. godine

POŽEŠKO-SLAVONSKA ŽUPANIJA	SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA RH
ŽUPAN	PREDSJEDNIK
Marijan Aladrović, dipl.inž., v.r.	Boris Pleša, dipl. politolog, v.r.
RAVNATELJ	SINDIKALNI POVJERENIK ŽUPANIJSKIH UREDA POŽEGA
Tomislav Crnjac, mr.sc., v.r.	Ljuban Čolić, inž. prometa, v.r.

**POŽEŠKO-SLAVONSKA ŽUPANIJA**, koju zastupa župan, Marijan Aladrović, dipl. inž. te **ZAVOD ZA PROSTORNO UREĐENJE POŽEŠKO-SLAVONSKE ŽUPANIJE**, koji zastupa ravnatelj, Mladenko Soldo, dipl. ing. građ., s jedne strane kao poslodavac

i

**SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE**, u ime svojih

članova kao posloprimac kojeg zastupaju predsjednik Sindikata Boris Pleša i

sindikalni povjerenik, Ljuban Čolić, sklopili su dana 06. 11. 2009. godine

### **KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u javnoj ustanovi Zavodu za prostorno uređenje Požeško- slavonske županije**

#### I TEMELJNE ODREDBE

##### Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (dalje: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i po osnovi rada zaposlenih u Zavodu za prostorno uređenje Požeško-slavonske županije.

##### Članak 2.

Pod pojmom zaposlenika u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se zaposleni u javnoj ustanovi Zavodu za prostorno uređenje Požeško-slavonske

županije (dalje: Zavod) na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom i pripravnici.

#### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno i obvezno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

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

## II STRUČNO USAVRŠAVANJE

#### Članak 4.

Zaposlenici su obvezni za vrijeme trajanja službe stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke odnosno službe u skladu s potrebama i utvrđene sistematizacije.

Stručno usavršavanje zaposlenika organizira poslodavac, a prilikom organiziranja i provedbe stručnog usavršavanja dužan je surađivati sa znanstvenim i visokoškolskim obrazovnim ustanovama.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je ravnatelj. Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se u proračunu Zavoda.

#### Članak 5.

Stručno usavršavanje zaposlenika provodi se sukladno godišnjem programu, kojeg utvrđuje Upravno vijeće Zavoda, na prijedlog ravnatelja.

Prije početka stručnog usavršavanja, ravnatelj i zaposlenik sklapaju Ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja.

## III RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI

#### Članak 6.

Puno radno vrijeme zaposlenika u Zavodu iznosi 40 sati tjedno.

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

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Poslodavac može posebnom odlukom odrediti drugačiji početak i završetak dnevnog radnog vremena, te stanke za odmor.

#### Članak 7.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev zaposlenika ili na zahtjev sindikalnog povjerenika poslodavac je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

#### Članak 8.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u pravilu od 11,00 do 11,30 ili od 11,30 do 12,00 sati.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

#### Članak 9.

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

#### Članak 10.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako zaposlenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

#### Članak 11.

Za svaku kalendarsku godinu zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana do najviše 30 radnih dana.

#### Članak 12.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je na radu.

#### Članak 13.

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

#### Članak 14.

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

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

#### Članak 15.

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 6 mjeseci neprekidnog rada.

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

#### Članak 16.

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 6 mjeseci neprekidnog rada,

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

#### Članak 17.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 18 radnih dana dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na uvjete rada:
  - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
  - rad u smjenama, turnusu, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan
2. s obzirom na složenosti poslova i stupanj stručne spreme:

5. radna mjesta VSS.....	4 dana
6. radna mjesta VŠS.....	3 dana
7. radna mjesta SSS.....	2 dana
8. radna mjesta NSS.....	1 dan

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža 2 dana
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža 3 dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža 4 dana
- od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža 5 dana

– od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža	6 dana
– od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža	7 dana
– od navršenih 35 i više godina radnog staža	8 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:	
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
– samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	3 dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
– osobi s invaliditetom	3 dana
– osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50%	2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini, osim u slučaju iz članka 18. ovog Ugovora.

#### Članak 18.

Slijepi službenik odnosno namještenik, donator organa ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

#### Članak 19.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi čelnik tijela, vodeći računa o potrebi posla i želji službenika odnosno namještenika.

#### Članak 20.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

#### Članak 21.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora čelnik tijela ili druga ovlaštena osoba donosi za svakog službenika odnosno namještenika posebno

rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 17. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

#### Članak 22.

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

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti i trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

#### Članak 23.

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

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

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

#### Članak 24.

U slučaju prestanka službe odnosno rada, zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, zaposlenik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Zavodu u kojem mu prestaje radni odnos, u skladu sa člancima 16. i 17. ovog Ugovora.

#### Članak 25.

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 poslodavca najmanje jedan dan prije.

#### Članak 26.

Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenju godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi poslodavac ili druga ovlaštena osoba.

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

#### Članak 27.

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 koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

#### Članak 28.

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, roditelja, očuha i maćehe,  
djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka .....5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s  
četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika  
zaključno s drugim stupnjem srodstva ..... 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja .....2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja .....4 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi .....2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja .....3 radna dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama .....1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima,  
seminarima, obrazovanju za sindikalne  
aktivnosti i dr. ....3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno



- zadesila zaposlenika.....5 radnih dana.  
 - polaganje stručnog ispita, prvi puta.....7 radnih dana

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

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

#### Članak 29.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim kod dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz prethodnog članka ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti 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 30.

Rješenje o plaćenom dopustu donosi ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva zaposlenika.

Rješenje o plaćenom dopustu ravnatelja donosi Upravno vijeće.

#### Članak 31.

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

#### Članak 32.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Zavoda, iz sljedećih razloga:

- zbog sudjelovanja u radu drugih udruga,

- zbog stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, natjecanjima i skupovima
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Neplaćeni dopust zaposleniku odobrava poslodavac.

Neplaćeni dopust ravnatelju odobrava Upravno vijeće.

#### Članak 33.

Za vrijeme neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava iz radnog odnosa.

### IV ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

#### Članak 34.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu. Poduzet će sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenih, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

#### Članak 35.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o 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 nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlene 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.

#### Članak 36.

Svi zaposlenici imaju jednom u dvije godine pravo na sistematski pregled po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

Poslodavac će putem zdravstvenih ustanova organizirati sistematske preglede počevši od 2009. godine.

### V PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

#### Članak 37.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za obračun plaće uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu rada.

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

#### Članak 38.

Osnovica za izračun plaća zaposlenika utvrđivat će se sukladno Odluci o visini osnovice za izračun plaća korisnika Državnog proračuna, koju utvrđuje Vlada RH. Visina osnovice u 2008. godini iznosi 5.415,37 kuna.

Osnovicu za izračun plaće ugovorne strane utvrđuju na način da se osnovica naznačena stavkom 1. ovog članka za svaku sljedeću proračunsku godinu uveća u skladu s proračunskim mogućnostima poslodavca, uvažavajući gospodarska kretanja i porast troškova života u razdoblju u kojem se utvrđuje osnovica, a najmanje 6 %.

#### Članak 39.

Ugovorne su strane sporazumne da će u postupku donošenja proračuna za svaku sljedeću godinu pregovarati o usklađivanju osnovice.

Ako se ugovorne strane do dana donošenja proračuna za sljedeću godinu ne dogovore o osnovici za izračun plaće, istu će utvrditi Upravno vijeće.

Osnovica za izračun plaća ne može se utvrditi u iznosu manjem od iznosa osnovice iz prethodne godine.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen utvrđuje se aktom Zavoda, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

#### Članak 40.

Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, u pravilu najkasnije do 10.-og u mjesecu.

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

#### Članak 41.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan zaposleniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine uručiti zaposleniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. ovog članka su ovršne isprave.

## Članak 42.

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

## Članak 43.

Ako zaposlenik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog zaposlenika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj donosi rješenje o plaći.

## Članak 44.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se :

- za rad noću 40 %
- za prekovremeni rad 50 %
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10 %

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

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

Osnovna plaća uvećat će se:

- ako zaposlenik ima stupanj specijaliste struke za - 4 %
  - ako zaposlenik koji uz akademski stupanj koji je uvjet za raspored na radno mjesto na koje je raspoređen ima završen drugi sveučilišni ili stručni studij na visokim učilištima - 4 %
  - ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za - 8%,
  - ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za - 15%,
- ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem zaposlenik radi i ako je

znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

## Članak 45.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u svim državnim tijelima odnosno tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i to za:

- 20 do 29 godina 4 %
- 30 do 34 godina 8 %
- 35 i više godina 10 %

## Članak 46.

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

U slučaju otkaza zaposleniku kojem pripada pravo na otpremninu te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi zaposlenik mogao izabrati između otpremnine i dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.

Zaposleniku koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno ovom Ugovoru.

Ukoliko iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koji zaposlenik ima pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje poslodavac,

sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

#### Članak 47.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem. Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koji obračunava HZZO.

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

### VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

#### Članak 48.

Zaposleniku će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 1.250,00 kuna u neto iznosu.

Zaposleniku će se regres isplatiti prije korištenja godišnjeg odmora.

Stvarni iznos iz stavka 1. ovoga članka ugovorne strane utvrdit će sporazumom u postupku donošenja proračuna Zavoda za iduću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u prethodnoj godini.

#### Članak 49.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne neto plaće.

#### Članak 50.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe ili rada.....3 prosječne mjesečne neto plaće,
- smrti zaposlenika iz drugih razloga.....2 prosječne mjesečne neto plaće,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja.....1 prosječna mjesečna neto plaća.

U slučaju iz stavka 1. alineje 1. i 2. ovog članka obitelj ima pravo i na naknadu troškova pogreba, najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće.

#### Članak 51.

Zaposlenik ima pravo na pomoć (potporu) jedanput godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti zaposlenika.....2 prosječne mjesečne neto plaće,
- bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana neprekidno.....1 prosječna mjesečna neto plaća,
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika zaposlenika.....1 prosječna mjesečna neto plaća,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokriva participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za zaposlenika, dijete ili supružnika.....1 prosječna mjesečna neto plaća
- za rođenje djeteta.....1 prosječna mjesečna neto plaća
- za otklanjanje posljedica elementarne nepogode.....1 prosječna mjesečna neto plaća.

#### Članak 52.

Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece zaposlenika koji je

izgubio život u obavljanju rada, isplatiti će se jednokratna novčana pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50 % prosječno isplaćene neto plaće RH u prethodnoj godini,

- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70 % prosječno isplaćene neto plaće RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90 % prosječno isplaćene neto RH u prethodnoj godini.

#### Članak 53.

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

Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi najmanje 170,00 kuna, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicu se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata zaposleniku pripada iznos jedne dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati zaposleniku pripada iznos od 1/2 dnevnice.

Zaposlenik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

#### Članak 54.

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.

Visina naknade terenskog dodatka iznosi u visini dnevnice iz članka 48. ovog Ugovora

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

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### Članak 55.

Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta upravnog tijela, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta upravnog tijela.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje 1.000,00 kuna u netu.

#### Članak 56.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje 1 stanicu mjesnog javnog prijevoza.

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

Naknada troškova prijevoza iz ovog članka isplaćuje se po cjeniku javnog prijevoznika za građanstvo

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

#### Članak 57.

Ako je poslodavac zaposleniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknaditi će mu se troškovi u visini od 30% cijene litre benzina (bezolovni – 95 okt.) po prijađenom kilometru, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak

#### Članak 58.

Zaposlenici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme

obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora.

#### Članak 59.

Zaposlenik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u svim državnim tijelima i tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, odnosno njihovim pravnim prednicima.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, jubilarne nagrade isplaćuje se zaposleniku za svakih navršenih 5 godina radnog staža.

Osnovica za izračun iznosa jubilarne nagrade iznosi najmanje 1.800,00 kuna u netu, a stvarnu visinu osnovice ugovorne strane utvrdit će u postupku donošenja Županijskog proračuna za iduću godinu s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za isplatu jubilarne nagrade iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

Za izračun iznosa jubilarne nagrade temeljem osnovice iz stavka 3. ovog članka, utvrđuju se koeficijenti za:

5 godina .....	1,00
10 godina .....	1,25
15 godina .....	1,50
20 godina .....	1,75
25 godina .....	2,00
30 godina .....	2,50
35 godina .....	3,00
40 godina .....	4,00
45 godina.....	5,00

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Iznimno, ako zaposleniku prestaje služba odnosno rad u državnom tijelu, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposleniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po rada.

#### Članak 60.

Zaposleniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane u iznosu od najmanje 1.250,00 kuna u netu.

Zaposleniku pripada godišnja nagrada za uskršnje blagdane u novcu, vrijednosnom bonu ili naravi, u jednakom iznosu za svakog zaposlenika.

Stvarni iznos iz stavka 1. i 2. ovoga članka ugovorne strane utvrdit će sporazumom u postupku donošenja Proračuna Požeško-slavonske županije za iduću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, godišnja nagrada za božićne

blagdane i godišnja nagrada za uskršnje blagdane iznosi najmanje onoliko koliko je bila u prethodnoj godini.

#### Članak 61.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu zaposlenika do 15 godina starosti i djetetu koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, isplatit će se iznos dara do visine neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

#### Članak 62.

Pod pojmom "prosječna mjesečna neto plaća" iz članka 49., 50. i 51. ovog ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća u Zavodu za prostorno uređenje Požeško-slavonske županije, isplaćena u prethodnoj godini.

### VII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

#### Članak 63.

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

Protiv rješenja i odluka iz stavka 1. ovog članka zaposlenik ima pravo uložiti zahtjev za zaštitu prava, sukladno članku 133. Zakona o radu (NN 137/04-pročišćeni tekst).

#### Članak 64.

Odlučujući o izjavljenom zahtjevu za zaštitu prava zaposlenika na rješenje i odluke iz članka 63. ovog Ugovora poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva zaposlenik.

#### Članak 65.

U slučaju kada zaposlenik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako s poslodavcem 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, poslodavac može zahtijevati od radnika produženje otkaznog roka, ali ne više od tri mjeseca.

#### Članak 66.

Zaposlenik kojemu je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih odnosno posebnih potreba rada, nakon isteka otkaznog roka ima pravo na otpremninu u visini najmanje polovice njegove bruto plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenog kod poslodavca, u državnim tijelima i tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te njihovim pravnim prednicima.

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

#### Članak 67.

U slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenika otkazni rok iznosi najmanje:

- dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno manje od godinu dana;

- mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno godinu dana;

- dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno dvije godine;

- tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno pet godina;

- četiri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno deset godina;

- pet mjeseci, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno petnaest godina;

- šest mjeseci, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno dvadeset i više godina;

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod poslodavca, u državnim tijelima RH i upravnim tijelima Požeško-slavonske županije, te njihovim pravnim prednicima proveo neprekidno u

radnom odnosu dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

#### Članak 68.

Zaposleniku kojem nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka radnog odnosa po sili zakona.

#### Članak 69.

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

Na program zbrinjavanja viška zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

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

Zaposlenicima sa može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika nije moguće osigurati zaposlenje u roku dva mjeseca od dana donošenja programa.

#### Članak 70.

Zaposlenik, za čijim je radom prestala potreba u Zavodu za prostorno uređenje Požeško-slavonske županije, ima u roku od dvije godine prednost kod prijama na rad, 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 kao i poslova drugog radnog mjesta, a za koje ispunjava uvjete sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada javne ustanove Zavoda za prostorno uređenje Požeško-slavonske županije, te Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji

radnih mjesta u upravnim tijelima u Požeško-slavonskoj županiji.

Ukoliko se u upravna tijela Požeško-slavonske županije zapošljavaju zaposlenici Zavoda, odnosno zaposlenici Požeško slavonske županije u Zavod, prijam se vrši bez natječaja, sukladno odredbama Zakona.

#### Članak 71.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod zaposlenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac 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.

Poslodavac 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.

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

#### Članak 72.

Zaposleniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja (čl. 174. st. 3. t. 2.–4. Zakona o mirovinskom osiguranju), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima do 31. 12. 1998. godine, pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

#### Članak 73.



Zaposleniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv zaposlenika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta.

## VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

### Članak 74.

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 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 75.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

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

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

sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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

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

### Članak 76.

U slučaju neželjenog ponašanja iz prethodnog članka ovoga Ugovora, zaposlenik se može obratiti nadređenoj osobi, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost Sindikata.

Nadređena osoba i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti od poslodavca ovlaštenu osobu.

## Članak 77.

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

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

## Članak 78.

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

## IX. INFORMIRANJE

## Članak 79 .

Poslodavac je dužan zaposleniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za 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 rada,
- o mjesečnim obračunima plaća zaposlenika, uz njihov pristanak.

## X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

## Članak 80.

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

## Članak 81 .

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

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

## Članak 82.

Sindikato se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru te da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelotvornosti rada i poslovanja Zavoda za prostorno uređenje Požeško-slavonske županije.

## Članak 83.

Sindikato je dužan obavijestiti poslodavca ili drugu ovlaštenu osobu o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

## Članak 84 .

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ili predstavnika u upravnom tijelu ne smiju biti sprječavane ili ometane ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

## Članak 85 .

Sindikato povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih

aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba sindikalnom su povjereniku, pored prava na naknadu plaće, dužni omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

#### Članak 86.

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

#### Članak 87.

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

#### Članak 88 .

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku kod poslodavca bez suglasnosti Sindikata ne može prestatu radni odnos osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru Zavoda, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja, kao ni udaljiti s rada zbog pokretanja kaznenog postupka.

#### Članak 89 .

Prije donošenja odluke važne za položaj zaposlenika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu

pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

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

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovog članka poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

#### Članak 90.

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

Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenih.

#### Članak 91.

Poslodavac je dužan, bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje slijedeće uvjete:

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

#### XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

##### Članak 92.

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

##### Članak 93.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će izbor trećeg člana Mirovnog vijeća kao predsjednika dogovoriti u slučaju nastale potrebe provođenja postupka mirenja.

##### Članak 94.

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

##### Članak 95.

U postupku mirenja Mirovno vijeće ispitati će navode i prijedloge

ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

##### Članak 96.

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

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

#### XII. ŠTRAJK

##### Članak 97.

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

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

##### Članak 98.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani 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 99.

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 100.

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

##### Članak 101.

Na prijedlog ravnatelja, Sindikat i ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, sporazumno izrađuju i donose pravila o

poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućivanja obnavljanja rada nakon završetka rada odnosno s ciljem nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

#### Članak 102.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža.

Arbitraža iz stavka 1. ovoga članka sastoji se od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca, te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuje sindikat i poslodavac.

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

#### Članak 103.

Ako ravnatelj nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 100. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

#### Članak 104.

Štrajkom rukovodi štrajkački 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 štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

#### Članak 105.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

#### Članak 106.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga Ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

#### Članak 107.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog Ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

#### Članak 108.

Ugovorne strane suglasne su da ravnatelj može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora.

### XIII . SOCIJALNI MIR

#### Članak 109.

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

Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

### XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

#### Članak 110.

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

Komisija ima četiri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana.

Komisija donosi Pravilnik o radu.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog

broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je u Požegi, Županijska 7.

#### XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

##### Članak 111.

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

##### Članak 112.

Ovaj se Ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine.

##### Članak 113.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Stranka 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.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa odredbama stavka 2. ovog članka smatrati će se da su

ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog ugovora o postupku mirenja.

##### Članak 114.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

##### Članak 115.

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

Ukoliko pregovori iz stavka 1. ovog članka odnosno potpisivanje novog kolektivnog ugovora ne bi bili zaključeni do isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, strane su suglasne da se njegove odredbe produženo primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

##### Članak 116.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja i bit će objavljen u Požeško-slavonskom službenom glasniku.

Klasa: 110-01/09-01/1

Urbroj: 2177/1-06-06/9-09-1

U Požegi, 06. 11. 2009. godine

POŽEŠKO-SLAVONSKA ŽUPANIJA	SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA RH
ŽUPAN	PREDSJEDNIK
Marijan Aladrović, dipl.inž., v.r.	Boris Pleša, dipl. politolog, v.r.
RAVNATELJ	SINDIKALNI POVJERENIK ŽUPANIJSKIH UREDA POŽEGA
Mladenko Soldo, dipl.ing.građ., v.r.	Ljuban Čolić, inž. prometa, v.r.

#### AKT UPRAVNOG ODJELA ZA DRUŠTVENE DJELATNOSTI

Na temelju članka 33. Zakona o zaštiti prava pacijenata („NN br. 169/04) i

članka 7. Odluke o osnivanju i imenovanju Povjerenstva za zaštitu prava pacijenata na

području Požeško-slavonske županije, Klasa: 021-02/09-06/4, Ur.broj: 2177/1-05-05/1-09-11, sa 01. sjednice Skupštine Požeško-slavonske županije, održane 09. srpnja 2009. godine, Povjerenstvo za zaštitu prava pacijenata na području Požeško-slavonske županije na 1. sjednici održanoj 06. studenog 2009. godine donijelo je

## **POSLOVNIK**

### **o radu Povjerenstva za zaštitu prava pacijenata na području Požeško-slavonske županije**

#### Članak 1.

Ovim Poslovnikom uređuju se organizacija i način rada Povjerenstva za zaštitu prava pacijenata na području Požeško-slavonske županije (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo).

#### Članak 2.

Organizaciju i način rada, koja nisu uređena ovim Poslovnikom, Povjerenstvo prilagođava odredbama sadržanim u Zakonu o zaštiti prava pacijenata i drugim važećim propisima, te odredbama koje se odnose na radna tijela Skupštine Požeško-slavonske županije, i uređena su Poslovnikom Skupštine Požeško-slavonske županije.

Pitanja oko organizacije i načina rada koja nisu uređena aktima iz stavka 1. ovog članka Povjerenstvo može uređivati i donošenjem vlastitih zaključaka.

#### Članak 3.

Zamjenika predsjednika Povjerenstva između sebe predlažu i biraju, većinom glasova svih članova, sami članovi na prvoj sjednici po imenovanju.

#### Članak 4.

Povjerenstvo radi na sjednicama, a u slučaju potrebe i očevidima.

O radu na sjednici i očevidu vodi se zapisnik koji, uz zapisničara iz redova djelatnika Upravnog odjela za društvene

djelatnosti Požeško-slavonske županije, potpisuje predsjednik Povjerenstva.

U iznimnim slučajevima zapisnik potpisuju svi nazočni članovi Povjerenstva.

Zapisnik sadrži osnovne podatke o radu i temi sjednice, zamijećenom u izvršenom očevidu, sudjelovanje u raspravi, te donesene zaključke.

Svaki član Povjerenstva ima pravo na izdvojeno mišljenje koje se unosi u zapisnik.

Svaki član Povjerenstva ima pravo iznijeti primjedbe na zapisnik s prethodne sjednice, a koje se unose u zapisnik s tekuće sjednice.

#### Članak 5.

Zaključke vezane za upozorenja, prijedloge, preporuke, obavijesti, izvještaje i druge poslove Povjerenstvo donosi većinom glasova svih članova.

#### Članak 6.

Sjednice Povjerenstva održavaju se prema potrebi, najmanje jedanput u tri mjeseca, saziva ih predsjednik koji njome i predsjedava, a u slučaju njegove spriječenosti zamjenik.

Sjednice Povjerenstva održavaju se u prostorijama Požeško-slavonske županije, a moguće ih je održati i na drugom mjestu, ukoliko se za to ukaže potreba.

Sjednica Povjerenstva može se održati, te na njoj donositi zaključci ukoliko istoj prisustvuje najmanje 3 (tri) člana.

Očevidu prisustvuju svi članovi Povjerenstva, a u iznimnom slučaju, u dogovoru s predsjednikom Povjerenstva, najmanje 2 (dva) člana Povjerenstva.

#### Članak 7.

Povjerenstvo radi na zatvorenim sjednicama.

Izjave za javnost, uključujući i obavijesti o povredama prava pacijenata daje predsjednik, a uz takav zaključak Povjerenstva i drugi članovi.

Uz dopuštenje Povjerenstva, sjednici mogu prisustvovati predstavnici medija i druge osobe.

Članak 8.

Zapisnici sa sjednica i druga dokumentacija vezana za rad Povjerenstva čuva se u Upravnom odjelu za društvene djelatnosti Požeško-slavonske županije.

Dokumentacija iz stavka 1. ovog članka čuva se 5 (pet) godina.

Članak 9.

Ovaj Poslovnik objavit će se u „Požeško-slavonskom službenom glasniku“.

POVJERENSTVO ZA ZAŠTITU PRAVA  
PACIJENATA  
NA PODRUČJU POŽEŠKO-  
SLAVONSKE ŽUPANIJE

Klasa: 500-01/09-01/97

Urbroj: 2177/1-07-07/2-09-4

Požega, 06. studenog 2009.g.

**Drago Gašpar, dr.med., v.r.**