



SLUŽBENI GLASNIK KRAPINSKO-ZAGORSKE ŽUPANIJE

Broj 6 - Godina 13.

Krapina, 5. svibnja, 2005.

ISSN

SADRŽAJ

KRAPINSKO-ZAGORSKA ŽUPANIJA AKTI ŽUPANIJSKOG POGLAVARSTVA

1. Odluka o osnivanju i imenovanju Povjerenstva za odabir idejnog rješenja vizualnog identiteta Krapinsko-zagorske županije
2. Zaključak o davanju prethodne suglasnosti za raspolaganje imovinom Osnovnoj školi Gornje Jesenje

GRAD OROSLAVJE AKTI GRADSKOG POGLAVARSTVA

1. Odluka o raskidu Ugovora o zakupu poslovnog prostora zdravstvene stanice u Oroslavju

OPĆINA BEDEKOVČINA AKTI OPĆINSKOG VIJEĆA

1. Kolektivni ugovor za zaposlene u Upravnom odjelu općine Bedekovčina

OPĆINA HUM NA SUTLI AKTI OPĆINSKOG VIJEĆA

1. Odluka o izmjeni i dopuni Odluke o komunalnim djelatnostima koje se mogu obavljati na temelju koncesije u općini Hum na Sutli
2. Odluka o davanju suglasnosti na prijenos koncesije za obavljanje djelatnosti crpljenja, odvoza i zbrinjavanja fekalija iz septičkih, sabirnih i crnih jama za područje općine Hum na Sutli

OPĆINJA KONJŠČINA AKTI OPĆINSKOG VIJEĆA

1. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o stipendiranju učenika srednjih škola i studenata s područja općine Konjščina

AKTI OPĆINSKOG POGLAVARSTVA

1. Rješenje o imenovanju Općinskog izbornog povjerenstva općine Konjščina za provedbu izbora za vijeća Mjesnih odbora
2. Zaključak u vezi isplate regresa zaposlenicima Jedinственог upravnog odjela Općine

OPĆINA TUHELJ AKTI OPĆINSKOG VIJEĆA

1. Odluka o uvjetima spaljivanja korova, trave i drugog otpadnog materijala biljnog porijekla

KRAPINSKO-ZAGORSKA ŽUPANIJA AKTI ŽUPANIJSKOG POGLAVARSTAVA

Na temelju članka 36. Statuta Krapinsko-zagorske županije ("Službeni glasnik Krapinsko-zagorske županije", br. 13/01), Županijsko poglavarstvo na 76. sjednici, održanoj 20. travnja 2005. godine donijelo je

O D L U K U

O OSNIVANJU I IMENOVANJU POVJERENSTVA ZA ODABIR IDEJNOG RJEŠENJA VIZUALNOG IDENTITETA KRAPINSKO - ZAGORSKE ŽUPANIJE

I.

Osniva se Povjerenstvo za odabir idejnog rješenja vizualnog identiteta Krapinsko-zagorske županije.

II.

U Povjerenstvo za odabir idejnog rješenja vizualnog identiteta Krapinsko-zagorske županije imenuju se:

- 1) Vlasta Hubicki, dr.vet.med., županica - za predsjednika,
- 2) Mr.sc. Siniša Hajdaš Dončić, pročelnik Upravnog odjela za gospodarstvo - za člana,
- 3) Ljiljana Malogorski, dipl.pravnik, zamjenica tajnice Županije - za člana,
- 4) Fadil Džinić, predstavnik Dizajn Studio Ringeis,
- 5) Katarina Vajdić, predstavnik Dizajn Studio Ringeis.

III.

Povjerenstvo, temeljem provedenog natječaja, predlaže Županijskom poglavarstvu donošenje odluke o odabiru idejnog rješenja vizualnog identiteta Krapinsko - zagorske županije.

IV. Administrativne i tehničke poslove za Povjerenstvo obavlja Upravni odjel za gospodarstvo.

V. Ova Odluka objavit će se u "Službenom glasniku Krapinsko-zagorske Županije".

KLASA: 300-01/05-01/02

URBROJ: 2140/1-02-05-3

Krapina, 20. travanj 2005.

ŽUPANICA

Vlasta Hubicki, dr.vet.med., v.r.

Na temelju toč. IX. Odluke o kriterijima, prioritetima i načinu financiranja kapitalne izgradnje i investicijskog održavanja školskih objekata u Krapinsko-zagorskoj županiji («Službeni glasnik Krapinsko-zagorske županije» br. 4/03., 8/03. i 9/04.) i članka 36. Statuta Krapinsko-zagorske županije («Službeni glasnik Krapinsko-zagorske županije» br. 13/01.), Županijsko poglavarstvo Krapinsko-zagorske županije na 77. sjednici održanoj dana 04. svibnja 2005. godine donijelo je

ZAKLJUČAK

O DAVANJU PRETHODNE SUGLASNOSTI ZA RASPOLAGANJE IMOVINOM OSNOVNOJ ŠKOLI GORNJE JESENJE

I.

Osnovnoj školi Gornje Jesenje, Gornje Jesenje 78 daje se prethodna suglasnost na otuđenje - prodaju nekretnine, zemljišta oznake kčbr. 1504/4, nasipneplodno, površine 1 ral i 973 čhv, upisane u z.k.ul. 2426 k.o. Jesenje kao samovlasništvo Osnovne škole Gornje Jesenje, trgovačkom društvu «KRAKOM» d.o.o. iz Krapine, Gajeva 20, sukladno Odluci Školskog odbora od 25. siječnja 2005. godine.

II.

Prodaja nekretnine iz toč. I. ovog Zaključka izvršiti će se putem neposredne pogodbe, po tržišnoj cijeni, a koja cijena ne može biti manja od 86.241,94 kuna (procijenjena vrijednost predmetne nekretnine).

III.

Sredstva ostvarena prodajom zemljišta iz toč. I. ovog Zaključka Osnovna škola je dužna upotrijebiti za izgradnju i dodatna ulaganja na školskim objektima u uporabi.

IV.

Zadužuje se Upravni odjel za društvene djelatnosti, Služba za prosvjetu, šport i kulturu za praćenje provedbe postupka prodaje, te praćenje namjenskog trošenja sredstava pribavljenih prodajom zemljišta iz toč. I. ovog Zaključka.

V.

Ovaj Zaključak objavit će se u «Službenom glasniku Krapinsko-zagorske županije».

KLASA: 602-02/04-01/03

URBROJ: 2140/1-02-05-10

Krapina, 04. svibnja 2005.

ŽUPANICA

Vlasta Hubicki, dr. vet. med., v.r.

GRAD OROSLAVJE

Temeljem članka 43. Statuta grada Oroslavja (Službeni glasnik br. 02./02. i br. 02./05.), Gradsko poglavarstvo grada Oroslavja na 57. sjednici održanoj 27. 04. 2005. godine donijelo je

ODLUKU

I.

Raskida se Ugovor o zakupu poslovnog prostora u zdravstvenoj stanici u Oroslavju sklopljen između Doma zdravlja Donja Stubica i Mjesne zajednice Oroslavja dana 11. 10. 1991. godine.

II.

Grad Oroslavje raspisat će natječaj za korištenje poslovnog prostora u zgradi zdravstvene stanice u Oroslavju.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u Službenom glasniku Krapinsko-zagorske županije.

KLASA: 022-06/01-05/01

URBROJ: 2113-04-02/01-05-57

U Oroslavju, 26. 04. 2005.

PREDSJEDNIK GRADSKOG POGLAVARSTVA
dr.Davor Gređičak, v.r.

OPĆINA BEDEKOVČINA

Općina Bedekovčina (u daljnjem tekstu: Općina), kao poslodavac, zastupana po načelniku Rajku Vidičeku i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Sindikat), u ime svojih članova kao posloprimaca, zastupan po predsjedniku Sindikata g. Ivici Ihasu, sklopili su dana 21. ožujka 2005. godine slijedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U UPRAVNOM ODJELU OPĆINE BEDEKOVČINA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju općina Bedekovčina i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske u ime svojih članova.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) na razini Općine

Bedekovčina utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada za zaposlene u Upravnom odjelu općine Bedekovčina (u daljnjem tekstu: Upravni odjel).

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik u smislu ovog Ugovora podrazumjevaju se djelatnici zaposleni u Upravnom odjelu na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, te pripravnici.

Članak 3.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlenike povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktom.

Članak 4.

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 da će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 5.

Puno radno vrijeme zaposlenika u Upravnom odjelu je 40 (četrdeset) 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.

Zaposlenik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 6.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi načelnik ili osoba koju on pismeno ovlasti.

Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, ukoliko narav posla to dozvoljava.

Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 7.

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

Članak 8.

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 (dane) 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. ovoga članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru, odnosno prema odluci neposredno nadređenog zaposlenika.

Članak 9.

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

Članak 10.

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

Zaposleniku čija je narav službe (posla) takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna 3 mjeseca.

Članak 11.

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

Članak 12.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje

godišnjeg odmora.

Članak 13.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

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

Članak 14.

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, i
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 15.

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

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 složenost poslova:

- zaposlenicima VSS 4 dana
- zaposlenicima VŠS 3 dana
- zaposlenicima SSS 2 dana
- zaposlenicima NŠS 1 dan

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
- 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 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- zaposleniku ocijenjenom ocjenom »naročito uspješan« 2 dana
- zaposleniku ocijenjenom ocjenom "uspješan" 1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih

dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 16.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi načelnik ili osoba koju on ovlasti, a nakon prethodno pribavljenog mišljenja rukovoditelja odsjeka Upravnog odjela Općine Bedekovčina vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojednog zaposlenika.

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

Članak 17.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

Članak 18.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora načelnik ili osoba koju on ovlasti donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 15. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 19.

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

Članak 20.

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

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 21.

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

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

Članak 22.

Zaposlenik u slučaju prestanka rada zbog prelaska

na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Upravnom odjelu u kojem mu prestaje radni odnos.

Članak 23.

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 neposredno nadređenog zaposlenika najmanje jedan dan prije.

Članak 24.

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

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi načelnik ili osoba koju on za to ovlasti.

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

Članak 25.

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

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 26.

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	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje državnog stručnog ispita ili stručnog ispita za zaposlenika prvi put	7 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan

-sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.

2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika 5 radnih dana

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta, u pravilu se koriste neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s načelnikom ili s osobom koju on ovlasti.

Članak 27.

Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane načelnika ili osobe koju on ovlasti, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za diplomski rad 5 dana.

Zaposlenik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za diplomski rad 2 dana.

Članak 28.

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

Ako okolnost iz članka 26. ovoga Ugovora nastupi 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, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 29.

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

Članak 30.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Upravnog odjela, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu najmanje 10 dana

- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 dana.

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

Članak 31.

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

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 32.

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

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

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

Članak 33.

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

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

4. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 34.

Osnovna je plaća zbroj umnoška osnovice i koeficijenta karakteristične skupine poslova u koju je razvrstano radno mjesto na koje je zaposlenik raspoređen, stalnog dodatka i dodatka na radni staž.

Stalni dodatak iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se zaposleniku i u slučajevima naknade plaće (za vrijeme bolovanja, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i sl.).

Ugovorne su strane sporazumne da osnovica ne može biti manja od 60% prosječne mjesečne bruto plaće po zaposleniku u Republici Hrvatskoj isplaćene za prethodna tri mjeseca.

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

Članak 35.

Zaposleniku pripada dodatak za radni staž za svaku

navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 34. stavka 1. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 36.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 30 (trideset) dana.

Članak 37.

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

Članak 38.

Ugovorne su strane sporazumne da ostaju na snazi i primjenjuju se važeći opći akti koje je donijelo Općinsko poglavarstvo Općine Bedekovčina, a kojima se uređuje unutarnji red i ustroj Upravnog odjela Općine Bedekovčina, raspoređivanje zaposlenika na određena radna mjesta, te utvrđivanje koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta na koje su zaposlenici raspoređeni.

Ugovorne su strane sporazumne da će zajednički pratiti provedbu važećih općih akata iz stavka 1. ovog članka, te zajednički predlagati njihove izmjene i dopune.

Članak 39.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi najmanje tri radna dana u tjednu, u drugoj smjeni puno radno vrijeme	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%
- za rad u turnusu	5%

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

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripadnosti za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, zaposleniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- 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.	

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

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se

svakodnevni redovni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijednevnom (I smjena), poslijepodnevnom (II smjena) ili noćnom (III smjena) dijelu dana.

Rad u I smjeni je od 06 do 14 sati, u II smjeni od 14 do 22 sata i u III smjeni od 22 do 06 sati.

Radom u turnusu smatra se rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

Prekovremenim radom, kad je rad zaposlenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom.

Prekovremenim radom, kad je rad zaposlenika organiziran u smjenama (2 prve - 2 druge - 2 treće - 2 dana slobodna) ili u turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati kao i svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada.

Ako je rad zaposlenika organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje zaposlenik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži s 8 sati.

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 min. redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 40.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u Upravnom odjelu općine Bedekovčina, odnosno njezinim pravnim prethodnicima, i to za:

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

Članak 41.

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.

Članak 42.

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

Članak 43.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 44.

Ugovorne strane sporazumne su da će općina Bedekovčina zaposleniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna, odnosno prema iznosu utvrđenom za državne službenike i namještanike.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 45.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri osnovice za obračun plaće.

Članak 46.

Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju rada, u visini tri osnovice za izračun plaće i troškove pogreba,
- smrti zaposlenika u visini dvije osnovice za izračun plaće,

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne osnovice za izračun plaće.

Članak 47.

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

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

Članak 48.

- Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:
- bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice za izračun plaće, jednom godišnje,
 - nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika, u visini jedne osnovice za izračun plaće,
 - radi nabave prijeko potrebnih medicinskih poma-

gala odnosno pokriva participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za zaposlenika, dijete ili supružnika, u visini jedne osnovice za izračun plaće.

Članak 49.

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 iznosi najmanje 170,00 kuna, odnosno prema iznosu utvđenom za državne službenike i namještenike.

Ukoliko je zaposleniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2. ovoga članka.

Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Članak 50.

Za vrijeme rada izvan stalnog mjesta rada u kojem je zaposlen, zaposlenik ima pravo na dodatak za rad na terenu, bez obzira koliko je dana radio.

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

Visina terenskog dodatka iznosi najmanje 170,00 kuna, odnosno prema iznosu utvđenom za državne službenike i namještenike.

Ukoliko je zaposleniku za vrijeme rada izvan sjedišta Upravnog odjela i izvan mjesta njegova stalnog boravka osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će se 50% iznosa dodatka iz stavka 3. ovoga članka.

Ukoliko je zaposleniku za vrijeme rada izvan sjedišta Upravnog odjela i izvan mjesta njegova stalnog boravka osiguran adekvatan smještaj (u čvrstom objektu) nema pravo na naknadu iznosa hotelskog računa za spavanje.

Pored terenskog dodatka zaposlenik ima pravo i na dodatke iz članka 39. za svaki stvarno odrađeni sat rada.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 51.

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

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenik koji živi odvojeno od obitelji, jer je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

Ukoliko je zaposleniku osiguran plaćeni smještaj

ili prehrana, visina naknade u novčanom iznosu umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

Ugovorne strane sporazumne su da visina naknade za odvojeni život od obitelji zaposlenika iznosi najmanje 1.000,00 kuna, odnosno prema iznosu utvđenom za državne službenike i namještenike.

Članak 52.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom, odnosno prijevozom organiziranim u mjestu rada, s time da je udaljenost od posla veća od 1 km.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran u visini cijene godišnje karte.

U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu, ako mu je to povoljnije ili na 1/12 cijene godišnje karte koja mu se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje karte, već samo mjesečne karte, zaposlenik ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.

Zaposlenik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbom stavka 4. ovoga članka.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka cijene mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 kilometara od mjesta rada.

U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom načelnika ili osobe koju on ovlasti.

U mjestu u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), zaposlenik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. ovoga članka.

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

Troškovi mjesnog prijevoza zaposlenika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbama stavka 4. ovoga članka ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice međumjesnog prijevoza.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika te uvažavajući

racionalnost troškova.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz, koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

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

Članak 53.

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

Članak 54.

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u Upravnom odjelu općine Bedekovčina, odnosno njezinim pravnim prethodnicima, kada navrše:

- 5 godina - u visini 1 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 40 godina - u visini 4 osnovice iz st. 2. ovog članka

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada je najmanje 1.800,00 kuna, a stvarna visina osnovice utvrdit će se prema iznosu iznosu utvđenom za državne službenike i namještenike.

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

Iznimno, ako zaposleniku prestaje rad u Upravnom odjelu, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposlenicima ili njihovim nasljednicama, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

Članak 55.

Ugovorne strane sporazumne su da će općina Bedekovčina zaposleniku za svako dijete do 15 godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos od najmanje 400,00 kuna, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Stvarni iznos iz stavka 1. ovoga članka utvrdit će se prema iznosu utvđenom za državne službenike i namještenike.

Ako su oba roditelja zaposlenici, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, prema njihovom dogovoru.

Članak 56.

Ugovorne strane su sporazumne da će Općina Bedekovčina zaposleniku isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Ugovorne strane sporazumne su da će stvarni iznos božićne nagrade iznositi prema iznosu utvđenom za državne službenike i namještenike.

Članak 57.

Ugovorne strane su sporazumne da će sukladno pozitivnim propisima, a u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenika.

Članak 58.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom zaključenim između zaposlenika i Upravnog odjela uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 59.

Iznosi materijalnih prava iz članka 44., 45., 46., 48., 49., 50., 51., 52., 54., 55., 56. i 58. ugovoreni su u neto iznosima.

6. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 60.

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

Članak 61.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposlenika na rješenje iz članka 60. ovoga Ugovora, načelnik ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva zaposlenik.

Članak 62.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, načelnik ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 63.

U slučaju ukidanja pojedinih radnih mjesta u Upravnom odjelu, zaposlenici će se rasporediti na druga radna mjesta u okviru svoje stručne spreme, u tom ili drugom tijelu najkasnije u roku od šest mjeseci od dana ukidanja radnih mjesta, a do rasporeda na novo radno mjesto ostvaruju pravo na plaću i ostala prava iz radnog odnosa prema rješenjima koja su imali prije ukidanja radnih mjesta.

Zaposlenici koji ne budu raspoređeni u roku iz stavka 1. ovoga članka iz razloga što nema slobodnih radnih mjesta, stavljaju se na raspolaganje Općinskom poglavarstvu rješenjem načelnika.

Članak 64.

Zaposlenik kojem radni odnos prestaje istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje Općinskom poglavarstvu, ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje, za svaku godinu radnog staža ostvarenog u Upravnom odjelu.

Zaposlenik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u Upravnom odjelu.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplatit će se zaposleniku posljednjeg dana rada.

Kao radni staž ostvaren u Upravnom odjelu smatra se neprekidni radni staž ostvaren u Upravnom odjelu općine Bedekovčina, odnosno njezinim pravnim prethodnicima.

Članak 65.

Ako načelnik ili osoba koju on za to ovlasti 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 primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška zaposlenika načelnik ili osoba koju on za to ovlasti dužna je prethodno savjetovati se sa Sindikatom.

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

Članak 66.

Zaposlenik, za čijim je radom prestala potreba u Upravnom odjelu, ima u roku od dvije godine prednost kod prijama u radni odnos, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova za čijim je radom prestala potreba u Upravnom odjelu.

Članak 67.

Zaposleniku kome 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.

7. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 68.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod zaposlenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, načelnik ili osoba koju on ovlasti dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi zaposleniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima

radnog mjesta na kojima je zaposlenik prethodno radio.

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

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

Članak 69.

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.

8. INFORMIRANJE

Članak 70.

Načelnik ili osoba koju on ovlasti dužan je 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.

9. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 71.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 72.

Načelnik ili osoba koju on ovlasti obavezuje se da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će svaki pritisak od strane načelnika ili osobe koju on ovlasti, na članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 73.

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

Članak 74.

Sindikata je dužan obavijestiti načelnika ili osobu koju on ovlasti o izboru odnosno imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 75.

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

Članak 76.

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

Načelnik ili osoba koju on ovlasti dužan je sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, omogućiti i izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencije, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika, i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku u Upravnom odjelu bez suglasnosti Sindikata ne može

prestati radni odnos, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog Upravnog odjela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja, pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti s rada zbog pokretanja kaznenog postupka.

Članak 79.

Prije donošenja odluka važnih za položaj zaposlenika, načelnik ili osoba koju on ovlasti mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata o tome i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj zaposlenika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata općine Bedekovčina kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada zaposlenika (uredbe o unutarnjem ustrojstvu i pravilnici o unutarnjem redu Općine Bedekovčina i dr.),
- planu zapošljavanja i otkazu rada zaposlenika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu zaposlenika,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u orga-

nizaciji i načinu rada,

- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška zaposlenika i dr.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku osam dana.

Načelnik ili osoba koju on ovlasti, prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, dužan je razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata.

U slučaju donošenja odluka protivno odredbama stavka 1., 3. i 4. ovoga članka komisija nadležna za tumačenje i praćenje primjene ovoga Ugovora obavijestit će odmah poslodavca i Sindikat, u smislu odredbe članka 102. stavka 6. i 7. ovoga Ugovora.

Članak 80.

Načelnik ili osoba koju on ovlasti dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva pismenim putem izvjestiti Sindikat.

Načelnik ili osoba koju on ovlasti dužan je na zahtjev sindikalnog povjerenika primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenika, najkasnije u roku 8 dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 81.

Načelnik ili osoba koju on ovlasti dužan je, bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

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

Strane su suglasne da će se u Upravnom odjelu ako postoji stalna veza s Internetom i odgovarajuća tehnička infrastruktura (računalna oprema, lokalna mreža), sindikalnom povjereniku omogućiti pristup Internetu bez naplate.

Članak 82.

Načelnik ili osoba koju on ovlasti dužan je sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku Sindikata jednom u šest mjeseci omogućiti održavanje

sastanka u radnom vremenu.

Članak 83.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika,
- primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima zaposlenika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a Općina to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike za rad na siguran način.

Ukoliko u Upravnom odjelu nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 dana od početka primjene Kolektivnog ugovora onda ga može imenovati sindikat.

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 84.

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

Članak 85.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.
Mirovno vijeće ima četiri člana.
Svaka ugovorna strana imenuje po dva člana.

Članak 86.

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 87.

U postupku mirenja Mirovno vijeće ispitat 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 88.

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

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

11. ŠTRAJK

Članak 89.

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 90.

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 91.

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 92.

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

Članak 93.

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

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

Članak 94.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 85. ovoga Ugovora.

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

Članak 95.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 92. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 96.

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

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

Članak 97.

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

Članak 98.

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

Članak 99.

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

Članak 100.

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

12. SOCIJALNI MIR

Članak 101.

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

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

13. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 102.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 90 dana od dana potpisa ovoga Ugovora.

Komisija ima četiri članova 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.

Komisija će jednom u šest mjeseci izvijestiti poslodavca i Sindikat o stanju na području primjene Ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, u cilju identificiranja možebitnih zapreka za ostvarivanje prava zaposlenika.

Poslodavac i Sindikat razmotrit će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Sjedište komisije je pri Općinskom poglavarstvu općine Bedekovčina, Bedekovčina, Trg Ante Starčevića 4.

14. DOPRINOSI SOLIDARNOSTI

Članak 103.

Ovim Ugovorom utvrđuje se obveza zaposlenika koji nisu članovi sindikata potpisnika ovoga Ugovora da za vrijeme važenja Ugovora plaćaju naknadu za povoljnosti ugovorene ovim Ugovorom (doprinos solidarnosti).

Visina doprinosa solidarnosti iznosi 0,65% neto plaće zaposlenika.

Podjelu sredstava fonda solidarnosti sindikati potpisnici ovoga Ugovora utvrđuju međusobnim sporazumom, o čemu će obavijestiti načelnika ili osobu koju on ovlasti.

15. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 104.

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

Članak 105.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine.

Članak 106.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

U ime sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora podnosi Pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 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 3. ovoga članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 107.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 108.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 109.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom njegova potpisivanja i primjenjuje se od 01. lipnja 2005. godine, a objavit će se u "Službenom glasniku Krapinsko-zagorske županije".

Za Općinu Bedekovčina

Načelnik:

Rajko Vidiček, v.r.

Za Sindikat državnih i

lokalnih službenika i

namještenika

Republike Hrvatske

Predsjednik Sindikata:

Ivica Ihas, v.r.

Za Podružnicu Sindikata

općine Bedekovčina

Povjerenik:

Željko Odak, v.r.

OPĆINA HUM NA SUTLI

Na temelju članka 11. Zakona o komunalnom gospodarstvu («Narodne novine» br. 26/03-pročišćeni tekst 82/04 i 178/04-Uredba) i članka 19. Statuta općine Hum na Sutli («Službeni glasnik Krapinsko-zagorske županije» broj 16/01) Općinsko vijeće općine Hum na Sutli na sjednici održanoj 04. travnja 2005. godine donijelo je

ODLUKU

**O IZMJENI I DOPUNI ODLUKE O
KOMUNALNIM DJELANTOSTIMA
KOJE SE MOGU OBAVLJATI NA TEMELJU
KONCESIJE U OPĆINI HUM NA SUTLI**

Članak 1.

U članku 2. alineja 2. Odluke o komunalnim djelatnostima koje se mogu obavljati na temelju koncesije u općini Hum na Sutli Klasa: 363-07/02-05/31 Urbroj: 2214/02-02-01 od 14. listopada 2004. godine umjesto riječi «pogrebnih usluga» stavlja se «prijevoza pokojnika».

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od objave u «Službenom glasniku Krapinsko-zagorske županije».

KLASA: 363-07/05-01/3

URBROJ: 2214/02-01-05-1

Hum na Sutli, 05. travnja 2005.

PREDSJEDNIK OPĆINSKOG VIJEĆA

Ivan Očko, ing., v.r.

Na temelju članka 12. Zakona o komunalnom gospodarstvu («Narodne novine») br. 26/03-pročišćeni tekst 82/04 i 178/04-Uredba), te članak 19. Statuta općine Hum na Sutli («Službeni glasnik Krapinsko-zagorske županije» br. 16/01, Općinsko vijeće općine Hum na Sutli na sjednici održanoj 04. travnja 2005. godine donijelo je

ODLUKU

**O DAVANJU SUGLASNOSTI NA PRIJENOS
KONCESIJE ZA OBAVLJANJE DJELATNOSTI
CRPLJENJA, ODVOZA I ZBRINJAVANJA
FEKALIJA IZ SEPTIČKIH, SABIRNIH I CRNIH
JAMA ZA PODRUČJE OPĆINE HUM NA SUTLI**

Članak 1.

Općinsko vijeće općine Hum na Sutli daje suglasnost na prijenos koncesije za obavljanje djelatnosti crpljenja, odvoza i zbrinjavanja fekalija iz septičkih, sabirnih i crnih jama za područje općine Hum na Sutli s dosadašnjeg ovlaštenika USLUGE POLJOPRIVREDNOM I GRAĐEVINSKOM MEHANIZACIJOM I TRGOVINA NA VELIKO v.l. Dragutin Lugarić iz Huma na Sutli, Prišlin 16 - na novog ovlaštenika koncesije - USLUGE POLJOPRIVREDNOM I GRAĐEVINSKOM MEHANIZACIJOM I TRGOVINA NA VELIKO v.l. Tomislav Lugarić iz Huma na Sutli, Prišlin 16/1.

Članak 2.

Koncesija iz članka 1. ove Odluke utvrđena je Odlukom o davanju koncesije za obavljanje djelatnosti

crpljenja, odvoza i zbrinjavanja fekalija iz septičkih, sabirnih i crnih jama za područje općine Hum na Sutli KLASA: UP/I-363-07/04-01/1 URBROJ: 2214/02-01-04-1 od 06. svibnja 2004. a odnosi se na obavljanje djelatnosti crpljenja, odvoza i zbrinjavanja fekalija iz septičkih, sabirnih i crnih jama za područje općine Hum na Sutli uz godišnju koncesijsku naknadu u iznosu od 6.000,00 kuna.

Članak 3.

Ovlaštenik koncesije - USLUGE POLJOPRIVREDNOM I GRAĐEVINSKOM MEHANIZACIJOM I TRGOVINA NA VELIKO v.l. Tomislav Lugarić iz Huma na Sutli, Prišlin 16/1 stječe pravo crpljenja, odvoza i zbrinjavanja fekalija iz septičkih, sabirnih i crnih jama za područje općine Hum na Sutli te stječe sva prava i preuzima sve obveze kako je određeno rečenom Odlukom o davanju koncesije i Ugovorom o koncesiji za obavljanje djelatnosti crpljenja, odvoza i zbrinjavanja fekalija iz septičkih, sabirnih i crnih jama za područje općine Hum na Sutli KLASA: 363-07/04-01/4 URBROJ: 2214/02-02-04-1 od 23. lipnja 2004. godine, s danom potpisa aneksa Ugovora o koncesiji.

Članak 4.

Na temelju ove Odluke ovlašćuje se Općinski načelnik općine Hum na Sutli da u roku 8 dana od stupanja na snagu ove Odluke sklopi s novim ovlaštenikom koncesije aneks Ugovora o koncesiji za obavljanje djelatnosti crpljenja, odvoza i zbrinjavanja fekalija iz septičkih, sabirnih i crnih jama za područje općine Hum na Sutli.

Članak 5.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od objave u «Službenim glasniku Krapinsko-zagorske županije».

KLASA: 363-07/05-01/2

URBROJ: 2214/02-01-05-2

Hum na Sutli, 05. travnja 2005.

PREDSJEDNIK OPĆINSKOG VIJEĆA

Ivan Očko, ing., v.r.

OPĆINA KONJŠČINA

Na temelju članka 35. stavak 1. točka 2. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine» br. 33/01, 60/01) i članka 22. Statuta općine Konjščina («Službeni glasnik Krapinsko - zagorske županije» br. 17/01) Općinsko vijeće općine Konjščina na 39. sjednici održanoj 29. ožujka 2004. godine, donijelo je

PRAVILNIK

**O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA
O STIPENDIRANJU UČENIKA SREDNJIH
ŠKOLA I STUDENATA S PODRUČJA
OPĆINE KONJŠČINA**

Članak 1.

U članku 2. stavak 1. Pravilnika o stipendiranju učenika srednjih škola i studenata s područja općine

Konjščina («Službeni glasnik Krapinsko - zagorske županije» br. 9/00) - u daljnjem tekstu: Pravilnik, u petom redu riječ: «točan», briše se.

Članak 2.

U članku 3. iza stavka 3., dodaje se stavak 4. koji glasi:

« Do imenovanja Komisije sukladno ovom članku, Općinsko poglavarstvo obavlja sve poslove vezane za provedbu ovog Pravilnika.»

Članak 3.

U članku 5. u stavku 6 iza riječi »izdaje« dodati riječ: «Jedinstveni». Riječ: Jedinstveni» u odgovarajućim padežima dodaje se u svim odredbama ovog Pravilnika prije riječi: «Upravni «.

Članak 4.

U članku 6. stavak 2. u točki 5. iza 4. alineje, dodati alineju 5. koja glasi:

«- potvrdu o iznosu naknade, nagrade ili sličnog (stalna ili povremena primanja po osnovi članstva u nadzornom ili upravnom odboru, te dugim tijelima).

Iza stavaka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

« Kod bodovanja pojedinog zahtjeva, Komisija može izvršiti provjeru priložene dokumentacije, odnosno od podnositelja zahtjeva zatražiti dodatnu dokumentaciju ili pojašnjenje pojedinog priloženog dokumenata (u usmenom i /ili pismenom obliku) .»

Članak 5.

U članku 9. , tekstualni dio prije tablice, mijenja se i glasi:

«III. Bodovi koji se ostvaruju na osnovi podataka o broju članova porodičnog domaćinstva i dokumentacije o ostvarenom prosječnom dohotku po članu domaćinstva u godini prije podnošenja zahtjeva na temelju dokumentacije podnijete sukladno ovom Pravilniku.

U točki IV. bodovi koji su upisani pod: « ostalo - prema ocjeni Komisije, a na temelju priložene dokumentacije» , mijenjaju se i glase: « 10 - 50 bodova».

Članak 6.

U članku 10. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:

« Protiv rješenja Jedinstvenog upravnog odjela može se izjaviti žalba u roku osam dana Općinskom poglavarstvu općine Konjščina.

Rješenje Općinskog poglavarstva povodom žalbe konačno je u upravnom postupku.»

Članak 7.

U članku 12. stavak 1., iza broja: «9» dodaje se broj: «10».

U stavku 1. briše se točka, te dodaje tekst: « nakon konačnosti rješenja sukladno članku 10. ovog Pravilnika».

Članak 8.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon

objave u «Službenom glasniku Krapinsko-zagorske županije», a primjenjivati će se kod raspisivanja natječaja za dodjelu stipendija u školskoj 2004/2005. godini.

KLASA: 604-02/05-01/02

URBROJ: 2211/04-1-04-3

Konjščina, 29. ožujka 2004.

PREDSJEDNIK OPĆINSKOG VIJEĆA:

Mladen Majcen, dipl. ing. polj., v.r.

Na temelju članka 22. Odluke o pravilima za izbor vijeća Mjesnih odbora na području općine Konjščina, Klasa: 010-01/05-01/03, Urbroj: 2211/04+1-05- 3 od 08. travnja 2005. godine, Općinsko poglavarstvo općine Konjščina na 75. (42.) sjednici održanoj 27. travnja 2005. godine, donosi

RJEŠENJE

O IMENOVANJU OPĆINSKOG IZBORNOG POVJERENSTVA OPĆINE KONJŠČINA ZA PROVEDBU IZBORA ZA VIJEĆA MJESNIH ODBORA

I.

Imenuje se Općinsko izborno povjerenstvo općine Konjščina za provedbu izbora za vijeća Mjesnih odbora na području općine Konjščina i to:

1. Jadranka Kiš Šaulovečki , predsjednica
2. Nevenka Benjak, članica
3. Stjepan Jurina, član
1. Zdenka Vrlec, zamjenica predsjednice
2. Ružica Martinjak, zamjenica članica
3. Jelena Frka, zamjenica člana

II.

Općinsko izborno povjerenstvo brine se za zakonitu pripremu i provođenje izbora za članove vijeća, imenuje i raspušta članove biračkih odbora, određuje biračka mjesta, nadzire rad biračkih odbora, obavlja sve tehničke pripreme za obavljanje izbora, na temelju pravovaljanog prijedloga objavljuje liste i sastavlja zbirnu listu, nadzire pravilnost izborne promidžbe, prikuplja i zbraja rezultate glasovanja na biračkim mjestima, objavljuje rezultate izbora, obavlja i druge poslove utvrđene Odlukom.

KLASA: 010-01/05-01/03

URBROJ: 2211/04-2-05-5

Konjščina, 27. travnja 2005.

OPĆINSKI NAČELNIK:

Zlatko Zorić, ing., v.r.

Na temelju točke VI. Odluke o utvrđivanju plaća, te materijalnih troškova načelniku te službenicima i namještenicima Jedinstvenog upravnog odjela općine Konjščina («Službeni glasnik Krapinsko - zagorske županije» br. 10 a/2001), Odluke općinskog poglavarstva općine Konjščina («Službeni glasnik Krapinsko - zagorske županije» br. 13/04) i Odluke o izvršenju Proračuna općine Konjščina za 2005. godinu, Klasa: 400-01/04-01/50, Urbroj: 2211/04-1-04-4 od 22. prosinca 2004. godine i članka 39. Statuta općine Konjščina («Službeni glasnik Krapinsko - zagorske županije» br. 17/01) Općinsko poglavarstvo općine Konjščina na 75. (42.) sjednici održanoj 26. travnja 2005. godine, donijelo je

ZAKLJUČAK

1.

U okviru osiguranih sredstava u Proračunu općine Konjščina za 2005. godinu - Jedinstveni upravni odjel, u 2005. godini zaposlenicima Jedinstvenog upravnog odjela općine Konjščina isplatit će se regres za godišnji odmor u iznosu od 2.207,21 kuna/ bruto s isplatom plaće za travanj mjesec 2005. godine.

2.

Isplata jubilarne nagrade - 1 zaposleniku Jedinstvenog upravnog odjela za 25 godina rada u tijelima uprave (navršio 25 godina rada - 1. 4. 2005. godine), isplatit će se u iznosu od 18.146,40 kuna bruto krajem 2005. godine sukladno članku 65. Kolektivnog ugovora za zaposlene u upravnim tijelima Krapinsko - zagorske županije i upravnim tijelima jedinica lokalne samouprave na području Krapinsko - zagorske županije.

3.

Zaposlenicima Jedinstvenog upravnog odjela sukladno ovom zaključku izdat će se pojedinačna rješenja.
KLASA: 121- 07/05-01/04
URBROJ: 2211/04-2-05-3
Konjščina, 26. travnja 2005.

OPĆINSKI NAČELNIK:
Zlatko Zorić, ing., v.r.

OPĆINA TUHELJ

Na temelju članka 3. stavak 4. Zakona o zaštiti od požara («NN» br. 58/93), Zakona o poljoprivrednom zemljištu («NN» br.54/94 i 48/95) i članka 20. Statuta općine Tuhelj («Službeni glasnik Krapinsko-zagorske broj 15/01), Općinsko vijeće je na 36. sjednici održanoj 06.04.2005. godine donijelo

ODLUKU**O UVJETIMA SPALJIVANJA KOROVA, TRAVE I DRUGOG OTPADNOG MATERIJALA BILJNOG PORIJEKLA**

Članak 1.

Ovom odlukom utvrđuju se uvjeti za spaljivanje korova, suhe trave i drugog otpadnog materijala biljnog podrijetla, te loženje vatre na poljoprivrednim površinama i otvorenom prostoru, (u daljnjem tekstu: spaljivanje korova i loženje vatre na otvorenom prostoru), uslijed čega može doći do požara šuma i požara na drugom otvorenom prostoru i ugrožavanja obližnjih građevinskih objekata.

Članak 2.

Prava, obveze i odgovornosti propisane ovom odlukom odnose se na vlasnike, korisnike poljoprivrednog i građevnog zemljišta, odnosno na sve osobe koje spaljuju korov i lože vatru na otvorenom prostoru.

Članak 3.

Uvjeti za spaljivanje korova i loženje vatre na ot-

vorenom prostoru, iz članka 1. ove odluke utvrđuju se na temelju stupnja opasnosti za nastajanje i širenje šumskih požara (u daljnjem tekstu stupanj opasnosti), kojeg određuje Državni hidrometeorološki zavod, te putem sredstava javnog priopćavanja obavještava pučanstvo.

Članak 4.

Ako se spaljivanje korova i loženje vatre na otvorenom prostoru vrši u proljeće, kad nije poznat stupanj opasnosti, osoba koja vrši spaljivanje dužna je utvrditi da li su poduzete sve mjere opreznosti iz članka 5., 6. i 9., ove odluke. Ako osoba koja vrši spaljivanje korova i loženje vatre na otvorenom prostoru ne može donijeti sigurnu procjenu, dužna je obavijestiti zapovjednika DVD-a na način propisan članku 6., odnosno 7., ove odluke.

Članak 5.

Spaljivanje korova i loženje vatre na otvorenom prostoru može se obavljati ako su poduzete sljedeće mjere opreznosti:

1. Mjesto spaljivanja korova i loženje vatre na otvorenom prostoru mora biti najmanje 20 metara udaljeno od gospodarskih i stambenih objekata

2. Mjesto spaljivanja mora biti tako udaljeno i odabrano da se vatra ne može proširiti preko gorivog materijala na zemlji, kao ni prelijetanjem iskri.

3. Osoba koja obavlja spaljivanje korova i loženje vatre na otvorenom prostoru mora biti punoljetna, stalno prisutna pri spaljivanju s priručnom opremom za gašenje požara.

Na udaljenosti 200 metara do šume može se ložiti vatra na otvorenom prostoru samo na određenim mjestima i uz poduzimanje mjera opreznosti što ih odredi pravna osoba koja gospodari šumom i šumskim zemljištem, što se shodno primjenjuje i za ostale šume i šumska zemljišta na tom području.

Članak 6.

Ako se spaljivanje korova i loženje vatre na otvorenom prostoru obavlja u prisutnosti više vlasnika odnosno korisnika zemljišta, koji organizirano vrše spaljivanje na većoj poljoprivrednoj površini, dužni su o tome obavijestiti Dobrovoljnu vatrogasnu udrugu. Temeljem obavijesti organizator spaljivanja i procjene Dobrovoljne vatrogasne udruge osigurava dežurstvo odgovarajućeg broja vatrogasaca s opremom za gašenje požara. Obavijest o području djelovanja i odgovornim osobama Dobrovoljne vatrogasne udruge može se pružiti iz vatrogasnog centra veze Javne vatrogasne postrojbe grada Zaboka, na broj telefona 93

Članak 7.

U slučaju da Dobrovoljna vatrogasna udruga koja djeluje na području gdje se obavlja spaljivanje nije u mogućnosti izvršiti dežurstvo, isto može po dogovoru s organizatorom spaljivanja izvršiti i Dobrovoljna vatrogasna udruga koja djeluje na području druge općine ili Javna vatrogasna postrojba uz naknadu troškova po cjeniku iste.

Članak 8.

Obavijest o spaljivanju daje se neposredno u DVD ili putem telefona tri sata prije i mora sadržavati:

- naziv i površinu na kojoj će se obavljati spaljivanje
- broj osoba koje će obavljati spaljivanje,
- planirano vrijeme za spaljivanje,
- opis i količina materijala koji će se spaljivati,
- preventivne mjere koje će se poduzimati.

Članak 9.

Osobe koje su izvršile spaljivanje korova i loženje vatre na otvorenom prostoru dužne su mjesto spaljivanja pregledati i ostatke u potpunosti pogasiti.

Članak 10.

Zabranjeno je spaljivanje korova i loženje vatre na otvorenom prostoru u slijedećim uvjetima:

1. ljeti za vrijeme suše i žetve u blizini žitnih polja, te za vrijeme velike i vrlo velike opasnosti po obavijesti Državnog hidrometeorološkog zavoda,
2. ako u slučajevima predviđenim ovom odlukom nije osigurano vatrogasno dežurstvo,
3. za vrijeme vjetera i noću.

Članak 11.

Nadzor nad primjenom ove odluke obavljaju: inspekcija zaštite od požara Policijske uprave Krapinsko-zagorske, te poljoprivredna i šumarska inspekcija.

Na području svog djelovanja kontrolu nad primjenom ove odluke obavljaju Dobrovoljne vatrogasne udruge.

Članak 12.

Ako djelatnici Javnog poduzeća Hrvatske šume, članovi Dobrovoljnih vatrogasnih udruuga, osobe koje obavljaju osmatranje i patroliranje primijete da je došlo do provedbe ove odluke, dužni su o tome obavijestiti tijela uz članka 11. ove odluke.

Obavijest o kršenju odredbi ove odluke prenosi se u pravilu putem telefona, na broj Policijske uprave Krapinsko-zagorske 92.

Članak 13.

Globom u iznosu od 1.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj pravna osoba, a fizička osoba globom u iznosu od 200,00 kuna za prekršaj ako:

1. ako obavlja spaljivanje korova i loženje vatre suprotno odredbama ove odluke članka 5. i 10.,
2. ako se ne dostavi obavijest iz članka 6. ove odluke,
3. ako nakon završenog spaljivanja nisu poduzete mjere opreznosti iz članka 9., ove odluke.
4. ako nakon spaljivanja nisu poduzete mjere opreznosti iz članka 9. ove odluke,

Za prekršaje iz prethodnog stavka kaznit će se globom od 200,00 kuna i odgovorna osoba u pravnoj osobi.

Članak 14.

Ova odluka stupa na snagu osmog dana nakon

objave u «Službenom glasniku Krapinsko-zagorske županije» .

KLASA:021-05/05-01/18

URBROJ: 2135/03-05-01/12

Tuhelj, 06.04.2005.

PREDSJEDNIK OPĆINSKOG VIJEĆA

Milivoj Škvorc, dipl.oec., v.r.



OGLASNE STRANICE

POŠTOVANI PRETPLATNICI!

Želimo Vas obavijestiti kako od sada možete sve brojeve "Službenog glasnika Krapinsko-zagorske županije" za **2001., 2002., 2003. i 2004.** godinu nabaviti i na CD-ROM mediju.

Ukoliko nemate pojedini broj lista, ukoliko ga ne možete pronaći u svojoj arhivi ovo je prilika da sve objavljene odluke svih tijela jedinica lokalne samouprave pronađete na jednom mjestu.

Sve što Vam je potrebno je PC računalo sa CD-ROM uređajem.

Na CD mediju se nalazi i program (Adobe Acrobat) koji Vam omogućuje čitanje i ispis pojedinih odluka.

LAKO, JEDNOSTAVNO I BRZO

Za sve informacije nazovite nas na telefon 049/371-490 ili 049/300-044

SLUŽBENI GLASNIK KRAPINSKO-ZAGORSKE ŽUPANIJE

SLUŽBENO GLASILO KRAPINSKO-ZAGORSKE ŽUPANIJE

Uređuje uređivački odbor: **Dubravka Sinković** (tajnik Županije) - glavni i odgovorni urednik

Ljiljana Malogorski - zamjenik glavnog urednika • **Svjetlana Goričan** - član

Adresa redakcije: Magistratska 1, 49000 KRAPINA • telefon: (049)329-252 • Telefax: (049) 329-255

Izdavač: "SLUŽBENI GLASNIK d.o.o." Krapina, Zagrebačka cesta 26 • e-mail: sluzbeni-glasnik@kr.htnet.hr

Direktor: **Zdravko Grabušić**, telefon: (049) 371-490, 300-044 • telefax: (049) 300-043

List izlazi jedanput mjesečno ili prema potrebi.

Priprema teksta i prijelom: "SLUŽBENI GLASNIK d.o.o." Krapina

Pretplatnicima koji se pretplate tijekom godine ne možemo jamčiti primitak svih prethodno izašlih brojeva.