

S A D R Ž A J		
AKTI GRADSKOG POGLAVARSTVA		str.
451.	ODLUKA O SUFINANCIRANJU UREĐENJA FAŠADA NA ULIČNIM PROČELJIMA OBJEKATA U NASELJU SV. IVAN ZELINA U ZONI ZAŠTITE POVIJESNOG NASELJA	1
452.	ZAKLJUČAK O USPOSTAVLJANJU LINIJA ZA PRIJEVOZ PUTNIKA	3
AKTI ZELINSKIH KOMUNALIJA		
453.	KOLEKTIVNI UGOVOR	4

451. Na temelju članka 40. Statuta Grada Sv. Ivana Zeline ("Zelinske novine", br. 8/01, 7/02, 10/04), Gradsko poglavarstvo Grada Sv. Ivana Zeline, na 59. sjednici održanoj dne 05. svibnja 2005. godine, donijelo je

ODLUKU
o sufinanciranju uređenja fasada na uličnim pročeljima objekata
u naselju Sv. Ivan Zelina u zoni zaštite povijesnog naselja

Članak 1.

Ovom Odlukom utvrđuju se opći uvjeti, postupak i kriteriji sufinanciranja uređenja fasada na uličnim pročeljima objekata u naselju Sv. Ivan Zelina u zoni zaštite povijesnog naselja (u daljnjem tekstu: fasada).

Članak 2.

Pod uređenjem fasade smatra se:

- izrada nove fasade
- popravak – obnavljanje stare fasade

u skladu s propisima koji se odnose na iste u zoni zaštite povijesnog naselja

Članak 3.

Sredstva za sufinanciranje uređenja fasada se osiguravaju u Proračunu Grada.

Članak 4.

Iznos sufinanciranja se utvrđuje u visini od 40 % od ukupne cijene koštanja uređenja fasada, a najviše do iznosa od 20.000,00 kn po pojedinom zahtjevu.

Članak 5.

Pravo na bespovratno novčano sufinanciranje mogu ostvariti vlasnici za objekte:

- koji se nalaze u naselju Sveti Ivan Zelina, u zoni zaštite povijesnog naselja utvrđene prema Prostornom planu uređenja Grada Sveti Ivan Zelina
- za koje su izdane građevinske dozvole, odnosno koji su izgrađeni prije 15.02.1968. godine
- za koje Ministarstvo kulture, Uprava za zaštitu kulturne baštine, Konzervatorski odjel u Zagrebu, Mesnička 49, izda odobrenje na troškovnik

Članak 6.

Zahtjev za sufinanciranje fasade mora sadržavati:

- troškovnik predviđenih radova s detaljnim opisom (vrsta fasade, količina materijala i radova, način izrade fasade, boja fasade i slično) i skicom predviđenog zahvata izrađen od strane ovlaštenog arhitekta
- fotografiju i detaljan opis postojećeg stanja fasade
- kopiju katastarskog plana ne starijeg od 6 mjeseci
- presliku građevinske dozvole za objekt ili potvrdu da je isti izgrađen prije 15.02.1968. godine
- podatke o vlasniku objekta – podnositelju zahtjeva

Članak 7.

Pravo na sufinanciranje fasade ostvaruje se u skladu s ovom Odlukom na temelju natječaja, kojeg raspisuje Gradsko poglavarstvo za tekuću godinu.

Članak 8.

Gradsko poglavarstvo imenuje Natječajno povjerenstvo od pet članova za provođenje natječaja i odabir podnositelja zahtjeva koji ispunjavaju natječajne uvjete.

Članak 9.

U skladu s ovom Odlukom tekst natječaja sadrži:

- naziv tijela koje ga objavljuje
- predmet na koji se odnosi
- vrijeme trajanja
- popis potrebne dokumentacije
- naziv i adresu tijela kojem se zahtjevi podnose
- opće uvjete i kriterije za bespovratno novčano sufinanciranje fasada
- potrebne informacije

Natječaj će se objaviti putem Radio postaje Sveti Ivan Zelina i na oglasnoj ploči Grada.

Članak 10.

S podnositeljem zahtjeva koji ispunjavaju propisane uvjete iz natječaja zaključit će se Ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Članak 11.

Ova Odluka stupa na snagu danom objave u «Zelinskim novinama», službenom glasilu Grada Sv. Ivana Zeline.

KLASA: 402-07/05-01/40
URBROJ: 238/30-02-05-2

PREDSJEDNICA
GRADSKOG POGLAVARSTVA

Štefica Kamenarić - Filipović, dr.med., v.r.

452. Temeljem članka 3. i 6. Odluke o organizaciji lokalnog linijskog prijevoza putnika na području Grada Sv. Ivana Zeline («Zelinske novine», broj 1/00) i članka 40. Statuta Grada Sv. Ivana Zeline ("Zelinske novine", br. 8/01, 7/02, 10/04), Gradsko poglavarstvo Grada Sv. Ivana Zeline, na 59. sjednici održanoj dne 05. svibnja 2005. godine, donijelo je

ZAKLJUČAK

1. Uspostavljaju se linije na kojima će se vršiti lokalni linijski prijevoz putnika na području Grada Sv. Ivana Zeline, kako slijedi:

- Sv. Ivan Zelina – Žitomir – Sv. Ivan Zelina
- Sv. Ivan Zelina – Zrinščina – Sv. Ivan Zelina
- Sv. Ivan Zelina – Goričica – Psarjevo - Sv. Ivan Zelina
- Sv. Ivan Zelina - Salnik – Sv. Ivan Zelina
- Sv. Ivan Zelina – Komin – Sv. Ivan Zelina
- Sv. Ivan Zelina - Banje Selo - Laktec – Sv. Ivan Zelina

2. Ovaj Zaključak stupa na snagu danom objave u «Zelinskim novinama», službenom glasilu Grada Sv. Ivana Zeline

KLASA: 340-05/05-01/02
URBROJ: 238/30-02-05-2

PREDSJEDNICA
GRADSKOG POGLAVARSTVA

Štefica Kamenarić - Filipović, dr.med., v.r.

AKTI ZELINSKIH KOMUNALIJA d.o.o.

453. Na temelju članka 185. Zakona o radu (NN 137/04), Zelinske komunalije d.o.o. Sv. Ivan Zelina, K. Krizmanić 1, zastupano po direktoru Mladenu ing. Puhelek (u daljnjem tekstu: Društvo) i Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikalna podružnica Zelinske komunalije d.o.o. Sv. Ivan Zelina (u daljnjem tekstu: Sindikat) zaključili su dana 26. travnja 2005. godine

K O L E K T I V N I U G O V O R**OPĆE ODREDBE****Članak 1.**

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu Ugovor) na razini Društva utvrđuju prava i obveze radnika udruženih u Sindikat zaposlenih u Društvu i Društva kao poslodavca.

Članak 2.

Društvo se obvezuje u svim slučajevima utvrđenim Zakonom i drugim propisima zatražiti mišljenje Sindikata prije donošenja Pravilnika za koje je nadležno Društvo, a koji utječu na radnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava, posebno ako bi tim Pravilnikom radnici bili dovedeni u nepovoljniji položaj.

Članak 3.

Pod pojmom radnik u smislu primjene ovog Ugovora, podrazumijevaju se svi radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, pripravnici.

Članak 4.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja nisu povoljnije uređena drugim propisima.

Ako bi posebnim Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom Društva neko pravo radnika bilo utvrđeno nepovoljnije od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**Članak 5.**

Radnik zasniva radni odnos u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova Društva utvrđuju se uvjeti za zasnivanje radnog odnosa kao što su stručna sprema, radno iskustvo, radni staž, organizacijske i druge sposobnosti i drugo.

PRESTANAK POTREBE ZA RADOM RADNIKA

Članak 6.

U slučajevima i po postupku predviđenim Zakonom o radu, direktor Društva utvrđuje prestanak potrebe za radom radnika uz navođenje razloga za prestanak potrebe za radom radnika, broj i kategoriju nepotrebnih radnika, te rok u kojem će prestati potreba za radom radnika. Direktor Društva dužan je u slučaju st. 1. ovog članka savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom. Razlozi prestanka potrebe za radom radnika moraju biti obrazloženi u otkazu Ugovora o radu.

Članak 7.

Radnik koji je proglašen trajnim viškom u Društvu, odnosno koji je stranka Ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, a kojemu se otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje jedne polovine mjesečne prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prekida Ugovora po godini provedenoj na radu u Društvu.

Društvo će isplatiti otpremninu iz prethodnog stavka u roku 30 dana od pravomoćnog otkaza Ugovora o radu.

Članak 8.

Radniku za čijim je radom trajno prestala potreba u Društvu, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu slijedeći otkazni rokovi od dana donošenja programa rješavanja viška zaposlenika:

- za zaposlenika do 1 godine staža	1 mjesec
- za zaposlenika do 2 godine staža	2 mjeseca
- za zaposlenika do 5 godina staža	3 mjeseca
- za zaposlenika do 10 godina staža	4 mjeseca
- za zaposlenika od 11- 20 godina staža	5 mjeseci
- za zaposlenika preko 21 godina staža	6 mjeseci

U slučajevima kada Društvo otkazuje Ugovor o radu, osim u slučaju izvanrednog otkaza i otkaza iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, otkazni rokovi ne mogu biti kraći od rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Članak 9.

Ako radnik otkazuje Ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana.

Članak 10.

Radnik kojemu radni odnos prestaje iz razloga što je proglašen trajnim tehnološkim viškom nakon prestanka radnog donosa, ima slijedeće dvije godine prednost pri zapošljavanju u Društvu.

RADNO VRIJEME

Članak 11.

Puno radno vrijeme u Društvu iznosi 40 sati na tjedan i raspoređeno je u pet radnih dana.

Odluku o početku i završetku dnevnog radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora (dnevna stanka) donosi direktor Društva.

Direktor Društva može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena prema naravi poslova u pojedinim organizacijskim jedinicama u skladu sa Zakonom, te predložiti promjenu tjednog punog radnog vremena ako organizacija poslova to zahtjeva.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu moraju se objaviti na oglasnoj ploči Društva.

Članak 12.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kad priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki sa nepunim radnim vremenom.

Članak 13.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u odnosu na odmor između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako Ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno radnicima s nepunim radnim vremenom, osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali odnos.

Članak 14.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima, radnik na zahtjev nadređenog rukovoditelja mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), najviše do deset sati tjedno.

U slučaju kada je prekovremeni rad potreban zbog nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čime se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 15.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pismenu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do 5. godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do 7 godina.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 16.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 17.

Nedjelja je dan tjednog odmora. Radnici koji zbog prirode posla rade nedjeljom, kao dan tjednog odmora imaju pravo koristiti neki drugi dan.

Članak 18.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi Direktor Društva na temelju plana korištenja godišnjeg odmora kojeg je dužan sastaviti rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

Članak 19.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenog Zakonom o radu (18 radnih dana), pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanim ovim Ugovorom, a najviše 30 dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 20.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti poslova, radnog staža, socijalnih uvjeta i to kako slijedi:

1. Uvjeti rada broj radnih dana

- rad u smjenama 1

2. Složenost poslova

- I grupa složenosti 4
- II grupa složenosti 3
- III grupa složenosti 2

Grupe složenosti poslova određuje uprava Poslodavac.

3. Radni staž

- 1-5 godina 2
- 6-10 godina 4
- 11-15 godina 5
- 16-20 godina 6
- 21 i više godina 8

4. Socijalni uvjeti

broj radnih dana

- samohranom roditelju djeteta do 10 godina 2
- roditelju teže hendikepiranog djeteta 2
- roditelju s tri i više malodobna djeteta do 7 godina 2
- invalidi domovinskog rata 2
- majci djeteta do 7 godina 2

Članak 21.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

PLAĆENI I NEPLAĆENI DOPUST

Članak 22.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju:

- sklapanje braka 3 radna dana
- rođenje djeteta 3 radna dana

- smrt člana uže obitelji (suprug, dijete, roditelji, brat ili sestra, pastorak, usvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osoba koju je prema odredbama Zakona radnik dužan uzdržavati; osoba koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici takva zajednica može se izjednačiti s bračnom zajednicom) 3 radna dana

- smrt člana obitelji (krvni srodnici do četvrtog koljena i tazbinski srodnici do drugog koljena) 2 radna dana

- selidbe u istom mjestu 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto 2 radna dana
- teške bolesti člana obitelji 2 radna dana
- elementarna nepogoda koja je teže oštetila imovinu radnika 3 radna dana
- sudjelovanje na radničkim športskim igrama 3 radna dana
- dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo na 2 uzastopna radna dana plaćenog dopusta za svako davanje krvi prema izdanoj potvrdi.

Članak 23.

Radnik ima pravo na najviše 15 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini kada se školuje ili usavršava u zanimanju od interesa za Društvo.

Ako Društvo uputi radnika na školovanje ili usavršavanje, radnik ima pravo na plaćeni dopust za ukupno vrijeme školovanja odnosno usavršavanja.

Članak 24.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust zbog školovanja i stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe, ako po ocjeni direktora Društva izbjivanje radnika sa rada neće štetno utjecati na poslovni uspjeh Društva.

Za vrijeme neplaćenog dopusta dužeg od 30 dana, prava, obveze i odgovornosti radnika iz radnog odnosa miruju.

Odluku o neplaćenom dopustu iz stavka prvog ovog članka donosi direktor Društva.

PLAĆE I NAKNADE

Članak 25.

Plaću sa svim dodacima utvrđenim Kolektivnim ugovorom za izvršeni rad Društvo je dužno isplatiti radniku neovisno o ostvarenom poslovnom rezultatu Društva, a čine je:

- osnovna plaća utvrđena po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na radnom mjestu
- dodaci na plaću
- dodatak na plaću po osnovi radnog staža.

Naknadu plaće radnik ostvaruje za vrijeme u kome ne radi u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Najnižu osnovnu plaću ugovorne strane utvrđuju u mjesečnom iznosu od 2.300,00 kn.

Za 2005. godinu razmotrit će se mogućnost povećanja osnovne plaće sa 01.10.2005. godine.

Poslodavac i Sindikat su suglasni da će krajem svake poslovne godine pregovarati o povećanju osnovne plaće za slijedeću godinu.

Članak 26.

Društvo je dužno na zahtjev sindikalnog povjerenika predložiti dokaze o uplaćenim doprinosima za mirovinsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje radnika.

Članak 27.

U Društvu koje obvezuje ovaj Ugovor nema tajnosti plaća.

Članak 28.

Sindikalni povjerenik ima pravo uvida u isplatne liste svih radnika.

Članak 29.

Osnovna plaća sa svim dodacima utvrđenim Kolektivnim ugovorom za puno radno vrijeme i normalni učinak, utvrđena na osnovi složenosti radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora predstavlja najniži iznos kojeg je Društvo dužno isplatiti radniku.

Članak 30.

Osnovna plaća određenog radnog mjesta utvrđuje se tako da se osnovna plaća pomnoži koeficijentom složenosti utvrđenim za grupu poslova kojoj pripada dotično radno mjesto, odnosno poslovi.

U tarifnom dijelu ovog Ugovora (Tarifni prilog I), izvršeno je razvrstavanje pojedinih poslova, odnosno radnih mjesta na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima, a koji je sastavni dio ovog Ugovora.

Svi poslovi, odnosno radna mjesta, razvrstavaju se u 16. točaka Tarifnih stavaka.

Članak 31.

Plaće pripravnika utvrđuje se u visini 80 % osnovne plaće poslova za koje se pripravnik osposobljava.

DODACI NA OSNOVNU PLAĆU

Članak 32.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za rad noću 30 %
- za prekovremeni rad 50 %
- za rad nedjeljom 35 %
- za rad u drugoj smjeni ili dvokratni rad 5 %
- za sate provedene na intervenciji 50 %
- za rad na blagdane i neradne dane utvrđene Zakonom i za rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate, uvećane za 50 %.

Radnicima se na njihov zahtjev može zamijeniti ostvareni prekovremeni sati slobodnim danima tako da se ostvareni prekovremeni sati uvećaju za 50 %, kako je navedeno u stavku jedan ovog članka, te tako dobiveni sati pretvore u slobodne dane.

Radnici koji rade nedjeljom a koja je istodobno blagdan ili neradni dan pada u nedjelju, imaju pravo na dodatak uvećanja osnovne plaće koji je za njih povoljniji.

Članak 33.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5 %.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za ukupni radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

NAKNADA PO OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 34.

Doprinos radnika povećanju dohotka i dobiti izumom i tehničkim unapređenjem omogućuje radniku ostvarenje prava na naknadu za utvrđeni izum i ostvareno tehničko unapređenje u visini do 10 %.

Ocjenu izuma i tehničkog unapređenja kao i visinu ostvarene naknade iz stavka prvog ovog članka utvrđuje komisija imenovana od strane Društva.

NAKNADA PLAĆE

Članak 35.

Radniku pripada naknada plaće kada je zbog opravdanih razloga predviđenih Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom bio spriječen raditi.

Članak 36.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće tijekom: plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom, obavljanja funkcije u Nadzornom odboru, školovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo Društvo, izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti i zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i u slučajevima iz stavka prvog ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju je ostvario da je radio za redovno radno vrijeme, uz normalni učinak.

Članak 37.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako se naknada iz prethodnog stavka isplaćuje na teret sredstava Društva, ona je u visini, kao što je propisano Zakonom ili drugim aktom.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini sto posto iznosa plaće koju bi primio da je radio na radnom mjestu, kada ne radi zbog:

- nesreće na poslu
- profesionalnih oboljenja, i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom i dr. propisima.

Članak 38.

Za dane službenog izostanka sa rada, organiziranog sistematskog pregleda, dobrovoljnog davanja krvi, traženja zaposlenja tijekom otkaznog roka te u drugim slučajevima kada nije drukčije određeno, radniku pripada naknada plaće kao da je radio uz normalni učinak sa pripadajućim stalnim dodacima.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**Članak 39.**

Radnik ima pravo na regres za godišnji odmor najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 40.

U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 41.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u iznosu prema važećim propisima, a najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji radnika (srodnici po krvi u pravoj liniji te supružnici)
- nastanka invalidnosti radnika
- bolovanja dužeg od 90 dana u kontinuitetu u tijeku kalendarske godine

Članak 42.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnicu u maksimalnom neoporezivom iznosu dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje (do razine A kategorije hotela).

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to propisano za korisnike državnog proračuna.

Radniku pripada puna dnevnicu za vrijeme provedeno na službenom putovanju u trajanju od 12-24 sata.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u trajanju 8-12 sati radniku pripada pola dnevnice.

Članak 43.

Radnik ima pravo na naknadu ukupnog iznosa troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog prijevoza prema cijeni dnevne karte.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje srazmjerno broju dana provedenih na radu.

Članak 44.

Ako radnik koristi osobni automobil u službene svrhe, ima pravo na naknadu u visini iznosa propisanog Zakonom o porezu na dohodak.

Direktor Društva odobrava korištenje službenog automobila u privatne svrhe te uvjete korištenja.

Članak 45.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni staž ostvaren u Društvu i to za navršenih:

- 10 godina staža
- 15 godina staža
- 20 godina staža
- 25 godina staža
- 30 godina staža
- 35 godina staža
- 40 godina staža

i to u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radniku će se jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatiti tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 46.

Povodom Božićnih blagdana radnicima se isplaćuje novčani iznos ili dar za svako dijete mlađe od 15 godina, najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak, i to nekoliko dana prije blagdana.

U povodu Božićnih blagdana radnici imaju pravo na isplatu božićnice u visini osobnog neoporezivog dijela plaće neposredno prije blagdana.

ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA**Članak 47.**

O svim pravima i obvezama radnika u prvom stupnju odlučuje direktor Društva.

Protiv odluke iz stavka prvog ovog članka radnik može u roku od 15 dana podnijeti zahtjev za zaštitu prava kod poslodavca.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 48.

Radnici se imaju pravo školovati s obzirom na svoje interese i interese Društva.

Tijekom školovanja za potrebe Društva radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio osim ako nije drukčije uređeno između Društva i radnika.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na školovanje i Društva utvrđuju se po posebnom ugovoru.

Članak 49.

Društvo je obvezno osigurati sindikalnom povjereniku informacije koje su bitne za ekonomski položaj radnika. Informacije iz stavka prvog ovog članka Direktor Društva dužan je osigurati po isteku određenog razdoblja, a informacije o planovima i prijedlozima akata direktor Društva dužan ih je dostaviti prije njihovog usvajanja.

PRESTANAK UGOVORA O RADU**Članak 50.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koji je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši 65 godina života i 20 godina radnog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. odlukom nadležnog suda
7. prestankom potrebe za radom radnika

Članak 51.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu**Članak 52.**

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.

Članak 53.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenih poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovni otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 54.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 55.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 56.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 57.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 58.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 59 .

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 60.

Društvo će bez naknade za rad Sindikata osigurati najmanje slijedeće uvjete:

- prostor za rad i održavanje sastanka
- pravo na korištenje sredstava Društva (telefoni, fax i dr.)
- slobodu sindikalnog organiziranja i izvješćivanja i podjela tiska
- tehničke i administrativne uvjete za rad sindikata
- obračun sindikalne članarine i sindikalnih kredita preko isplatnih lista u računovodstvu
Društva prilikom obračuna plaće i doznačivanja članarine na račun Sindikata.

SINDIKALNI MIR

Članak 61.

Sindikata se suzdržava od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se Ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su ovim Ugovorom uređena.

Članak 62.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna prava o štrajku. Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

Članak 63.

Direktor Društva i Sindikat utvrđuju poslove te broj izvršitelja na istima, čije se obavljanje ne smije prekidati za vrijeme štrajka.

Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka te broj njihovih izvršitelja:

- čuvar deponije	1 radnik
- operater pumpne stanice	1 radnik
- plinoinstalater	1 radnik
- vodoinstalater	1 radnik
- radnik komunalnih usluga	3 radnika
- <u>vozač kamiona</u>	<u>1 radnik</u>
ukupno:	8 radnika

Članak 64.

Radniku sudioniku štrajka Direktor Društva može smanjiti plaću i dodatke na plaću, razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Organiziranje štrajka i sudjelovanje u štrajku u skladu s ovim Ugovorom ne predstavlja povredu Ugovora o radu niti sudionik štrajka smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Kada je štrajk organiziran zbog neispunjenja obveza iz ovog Ugovora, troškove štrajka snosi trgovačko društvo.

TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 65.

Za tumačenje odredbi i praćenje ovog Ugovora potpisnici imenuju zajedničko povjerenstvo od četiri člana od kojih dva imenuje Sindikat, a dva Društvo.

RJEŠAVANJE SPOROVA TE IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 66.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Sindikat, jednog Društvo, a jednog utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće sa svoje liste.

Članak 67.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka od strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorene strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 68.

Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu. Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže posebno će se ugovoriti ukoliko nastane spor.

Članak 69.

Troškove mirenja snosi Poslodavac.

Članak 70.

Svaka ugovorena strana ima pravo pokrenuti postupak za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora, obvezno u slučaju rasta troškova života za više od 5 %. Strana koja pokreće postupak izmjene ili dopune Ugovora radi to u pisanom obliku uz obvezu druge strane na očitovanje u roku od 60 dana.

ZAKLJUČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**Članak 71.**

Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme od dvije godine od dana početka njegove primjene, a smatra se da je Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana, i primjenjuje se od 01. svibnja 2005.godine.

Ovaj Ugovor objavit će se u službenom glasniku Grada Sv. Ivana Zeline i dostaviti Uredu državne uprave u Zagrebačkoj županiji, Služba za društvene djelatnosti.

Članak 72.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja ovog Ugovora te pripreme rada mirovnih komisija i arbitraže snose ugovorne strane, svaka u jednoj polovici.

Članak 73.

Ovaj Ugovor sastavljen je u pet (5) istovjetnih primjeraka od kojih po dva primjerka zadržava svaka ugovorna strana, a jedan se primjerak dostavlja Županijskom uredu Zagrebačke županije nadležnom za poslove rada.

Članak 74.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Mladen ing. Puhelek, direktor, v.r.

Stjepan Pisk, sindikalni povjerenik, v.r.

TARIFNI PRILOG I

**PREGLED KOEFICIJENATA
PREMA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA**

1.	Čistač uredskog radnog prostora Čistač javnih površina Čuvar deponije	1,20 1,45 1,45	9.	Analitički knjigovođa Materijalni knjigovođa Tajnica i opće kadrovski poslovi Tehničar za analizu vode	2,20
2.	Radnici komunalnih usluga, grobar te radnici na distribuciji vode, odvodnje i plina	1,60	10.	Blagajnik - administrator Knjigovođa likvidator	2,40
3.	Pomoćni skladištar Pomoćni vodoinstalater Pomoćni plinoinstalater	1,70	11.	Financijski knjigovođa, konter i bilancista referent građevne pripreme	2,60
4.	Operater pumpne stanice	1,80	12.	Voditelj komercijalnog sektora i voditelj komunalnih usluga	2,70
5.	Vozač specijalnog vozila strojar	1,90	13.	Voditelj distribucije vode i odvodnje i voditelj distribucije plina	2,80
6.	Skladištar Inkasator komunalnih usluga	1,95	14.	Voditelj pravnih poslova	3,00
7.	Vodoinstalater Plinoinstalater	2,00	15.	Šef računovodstva i tehnički rukovoditelj	3,50
8.	Vodeći vodoinstalater Vodeći plinoinstalater Pomoćnik voditelja komunalnih usluga	2,20	16.	Direktor	4,50

Mladen ing. Puhelek, direktor, v.r.

Stjepan Pisk , sindikalni povjerenik,v.r.

«ZELINSKE NOVINE»

SLUŽBENO GLASILO GRADA SVETOG IVANA ZELINE
IZDAJE: GRADSKO VIJEĆE GRADA SV. IVANA
ZELINE.

NOVINE IZLAZE PO POTREBI.

ODGOVORNI UREDNIK:

BRANKA HOĐA, dipl.iur.

tel: 01/2060-022, 2060-024, fax:01/2060-064

e-mail: grad@zelina.hr