

SLUŽBENI VJESNIK VARAŽDINSKE ŽUPANIJE

SLUŽBENO GLASILO VARAŽDINSKE ŽUPANIJE I GRADOVA:
IVANEC, LEPOGLAVA, LUDBREG, NOVI MAROF I VARAŽDINSKE
TOPLICE, TE OPĆINA: BEDNJA, BERETINEC, BREZNICA, BREZNIČKI
HUM, CESTICA, DONJI MARTIJANEC, DONJA VOĆA, GORNJI
KNEGINEC, JALŽABET, KLENOVNIK, LJUBEŠĆICA, MALI
BUKOVEC, MARUŠEVEC, PETRIJANEC, SRAČINEC, SVETI
ĐURĐ, SVETI ILIJA, TRNOVEC BARTOLOVEČKI, VELIKI
BUKOVEC, VIDOVEC, VINICA I VISOKO

2000.

BROJ: 12 – Godina VIII	Varaždin, 17. srpnja 2000.	List izlazi po potrebi
-------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------

S A D R Ź A J

VARAŽDINSKA ŽUPANIJA

1. Kolektivni ugovor za zaposlene u
Upravnim tijelima Varaždinske županije 695

1.

Varaždinska županija, zastupana po županu Marijanu Mlinariću, dr. med., i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske (u nastavku teksta: Sindikat) zastupan po predsjedniku Ivici Ihasu - za Podružnicu djelatnika upravnih tijela lokalne samouprave Varaždinske županije zaključili su dana 5. lipnja 2000. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u upravnim tijelima Varaždinske županije

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u nastavku: Ugovor) na razini Varaždinske županije utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada za zaposlene u Upravnom odjelu za gospodarski razvoj i poljoprivredu Varaždinske županije, Upravnom odjelu za društvene djelatnosti Varaždinske županije, Županijskom zavodu za prostorno uređenje Varaždinske županije i Službi za poslove Skupštine, Poglavarstva i lokalnu samoupravu Varaždinske županije (u nastavku teksta: upravna tijela).

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

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik, u smislu ovog Ugovora, podrazumijevaju se zaposlenici utvrđeni Zakonom o upravi (u nastavku: Zakon), zaposleni u upravnim tijelima iz članka 1. ovog Ugovora, na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom i pripravnici, do donošenja posebnog zakona.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na zaposlenike neposredno.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

II. PRIJAM NA RAD

Članak 4.

Zaposlenici se primaju u rad na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu.

Članak 5.

Zaposlenicima koji se na rad primaju na određeno vrijeme može se odrediti probni rad do tri mjeseca, sukladno pravilniku o unutarnjem redu upravnog tijela.

Članak 6.

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

Za vrijeme probnog rada zaposlenikov rad prati i donosi ocjenu o njegovu radu stručni tim od tri zaposlenika, što ga određuje čelnik upravnog tijela.

Članak 7.

Ako stručni tim ocijeni da zaposlenik na probnom radu nije ostvario prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, župan će na prijedlog čelnika upravnog tijela, donijeti rješenje o prestanku rada zaposleniku najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Članak 8.

Danom uručenja rješenja iz članka 7. ovog Ugovora zaposleniku prestaje radni odnos.

Ako župan, ne donese rješenje iz stavka 1. ovog članka u roku od sedam dana od dana isteka probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik tijekom probnog rada udovoljio zahtjevima radnog mjesta.

Članak 9.

Zaposleniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanih razloga (bolest, mobilizacija, i drugo) probni se rad produžuje za onoliko dana koliko je zaposlenik bio opravdano odsutan.

Članak 10.

Osobe koje prvi puta stupaju na rad, primaju se na rad u upravna tijela u svojstvu pripravnika.

S pripravnikom se zasniva radni odnos, u pravilu na određeno vrijeme, zavisno o trajanju pripravničkog staža.

S pripravnikom se može zasnovati radni odnos i na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.

Članak 11.

Pripravnički staž zaposlenika traje:

- šest mjeseci - za radna mjesta za koja se traži srednja stručna sprema,
- dvanaest mjeseci - za radna mjesta za koja se traži viša stručna sprema,
- osamnaest mjeseci - za radna mjesta za koja se traži visoka stručna sprema.

Članak 12.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto na koje je raspoređen u upravnom tijelu.

Članak 13.

Pripravnik je dužan položiti stručni ispit najkasnije do isteka pripravničkog staža.

Pripravnik je dužan podnijeti prijavu za polaganje stručnog ispita najkasnije dva mjeseca prije isteka pripravničkog staža, odnosno utvrđenog roka u kojem je dužan položiti stručni ispit.

Pripravnik može iznimno pristupiti polaganju stručnog ispita nakon isteka polovice pripravničkog staža.

Ako pripravnik iz opravdanih razloga nije u roku položio stručni ispit, župan može odlučiti da se pripravnik zadrži u tom svojstvu dok ne položi stručni ispit, ali najdulje šest mjeseci nakon što su prestali ti razlozi.

Članak 14.

Pripravniku koji u roku ne položi stručni ispit, odnosno ne bude raspoređen na radno mjesto prestaje radni odnos istekom toga roka.

Troškove polaganja stručnog ispita snosi Županija.

Članak 15.

Župan može zaposlenika osloboditi polaganja stručnog ispita u skladu s propisima.

Članak 16.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, župan može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Ugovor o volonterskom radu mora se sklopiti u pisanom obliku, sukladno propisima.

Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ugovor se može zaključiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Ako se ugovor sklapa za puno radno vrijeme tada volonter ima pravo na zdravstvenu zaštitu i pravo na mirovinsko osiguranje, sukladno propisima.

Poslodavac može volonteru odrediti mjesečnu naknadu.

Volonter s punim radnim vremenom, pored prava iz stavka 2. ovog članka ima prava i obveze kao i ostali zaposlenici, osim prava na plaću.

Volonter, bez obzira na dužinu radnog vremena, ima pravo na polaganje stručnog ispita. To pravo svi volonteri ostvaruju samo ako rade na poslovima odgovarajuće struke duže od vremena propisanog za trajanje odgovarajuće pripravničke prakse.

Troškove polaganja stručnog ispita snosi Županija.

Odredbe ovog Ugovora o pripravnicima ne primjenjuju se na zaposlenike koji se primaju na rad na pomoćno tehničkim poslovima (zaposlenici na održavanju čistoće, telefonisti, dostavljači, portiri i drugo).

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 17.

Puno radno vrijeme zaposlenika u upravnim tijelima je 40 sati tjedno.

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

Članak 18.

Zaposlenici u upravnim tijelima počinju s radom, u pravilu između 7 i 8 sati, a završavaju s radom između 15 i 16 sati.

Iznimno od stavka 1. ovog članka župan može, zavisno o potrebama upravnih tijela, za ta tijela, odnosno za pojedine zaposlenike tih tijela, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Članak 19.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

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

Članak 20.

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

Članak 21.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako zaposlenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci župana na prijedlog čelnika upravnog tijela.

Članak 22.

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

Članak 23.

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

Članak 24.

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

Članak 25.

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 26.

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 neprekidnog rada.

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

Služenje vojnog roka ne smatra se prekidom rada u upravnim tijelima, ali prava i obveze iz rada za to vrijeme miruju.

Članak 27.

Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja i
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

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

Članak 28.

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

1. S obzirom na složenost poslova:

- | | |
|---------------------|---------|
| - zaposlenicima VSS | 5 dana, |
| - zaposlenicima VŠS | 4 dana, |
| - zaposlenicima SSS | 3 dana, |
| - zaposlenicima NSS | 2 dana. |

2. S obzirom na uvjete rada:

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

3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|---|---------|
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 dana, |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 dan, |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju | |
| - bez obzira na ostalu djecu | 3 dana, |
| - invalidu | 2 dana, |

4. S obzirom na ostvarene rezultate rada:

Zaposleniku ocjenjenom ocjenom:

- osobito se ističe 2 dana,
- ističe se 1 dan.

Zaposleniku pripada pravo na godišnji odmor i na temelju godina radnog staža i to za svake dvije navršene godine radnog staža jedan dan godišnjeg odmora.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 4. stavka 1. i stavka 2. ovog članka.

Članak 29.

Slijepi zaposlenik i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem ima pravo na, najmanje, 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruje primjenom mjerila iz članka 28. ovog Ugovora.

Članak 30.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora što ga donosi čelnik upravnog tijela ili rukovoditelj službe.

Članak 31.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, kojeg utvrđuje čelnik upravnog tijela, župan donosi za svakog zaposlenika rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 28. ovog Ugovora, ukupno trajanje odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 32.

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

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

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

Članak 33.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta, zaposlenik ima pravo iskoristiti, do 30. lipnja slijedeće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Zaposlenici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor nakon razvojačenja ili nakon prestanka radne obveze, imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor iz prethodne godine.

Članak 34.

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, zaposlenik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u upravnom tijelu u kojem mu prestaje radni odnos, u skladu s člancima 27. i 28. ovog Ugovora.

Članak 35.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti rukovoditelja, najmanje jedan dan prije.

Članak 36.

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

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi čelnik upravnog tijela.

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

Članak 37.

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida 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 zaposlenika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 38.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i u slijedećim slučajevima:

- zaključivanje braka 5 radnih dana,
- rođenje djeteta 5 radnih dana,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja 5 radnih dana,
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika i unuka 2 radna dana,
- selidbe 2 radna dana,
- kao dobrovoljni davatelj krvi 2 radna dana,
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana,

- polaganja stručnog ispita (prvi put) 7 radnih dana,
- nastupanja na kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana,
- otklanjanje posljedica elementarne nepogode na imovini zaposlenika 5 radnih dana.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. alineji 3. i 4. ovog članka, neovisno o broju dana koji je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 39.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, radi stjecanja višeg stupnja zvanja, zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do sedam radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 40.

Zaposlenik kojeg je na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje uputila Varaždinska županija, za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita zaposlenik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju zaposleniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini, ukoliko je zaposlenik upućen na osposobljavanje i usavršavanje izvan teritorija Republike Hrvatske.

Članak 41.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz članka 38. i 39. ovog 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.

Članak 42.

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

Članak 43.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, 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,
- za druge osobne potrebe iz stavka 1. ovog članka, najmanje 3 dana.

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

Članak 44.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana poslodavac je dužan za zaposlenika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

Članak 45.

Zaposlenici koji rade na težim poslovima, odnosno poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, može se odobriti plaćeni medicinski odmor, ako su, obavljajući takve poslove, stekli:

- | | |
|---|-------------------------------|
| - od 5 do 10 godina staža osiguranja | 5 radnih dana svake 4 godine, |
| - od 10 do 15 godina staža osiguranja | 5 radnih dana svake 3 godine, |
| - od 15 do 20 godina staža osiguranja | 5 radnih dana svake 2 godine, |
| - od 20 do 30 godina staža osiguranja | 7 radnih dana svake 2 godine, |
| - od 30 godina staža osiguranja do mirovine | 7 radnih dana svake godine. |

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 46.

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

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

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

Članak 47.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo upravno tijelo, odnosno drugo nadležno tijelo.

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

V. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 48.

Ugovorne strane sporazumne su da osnovnu plaću čini zbroj umnoška osnovice i koeficijenta karakteristične skupine poslova i zadaća u koju je razvrstano radno mjesto na koje je zaposlenik raspoređen, stalnog dodatka koji iznosi 400 kuna i dodatka na radni staž.

Ugovorne strane sporazumne su da osnovica za obračun plaće čini najnižu osnovnu plaću koja služi za obračun doprinosa, u skladu s propisima, te da se u obračunu plaće primjenjuju koeficijenti utvrđeni Odlukom o određivanju plaća zaposlenika u upravnim tijelima Varaždinske županije, koja je sastavni dio ovog Ugovora.

Ugovorne strane su sporazumne da će otpočeti pregovore o usklađivanju osnovice za obračun bruto plaće s porastom troškova života kada isti porastu za više od 2% tijekom kalendarske godine.

Ugovorne strane također su sporazumne da će prije utvrđivanja Prijedloga proračuna za slijedeću godinu pregovarati o usklađivanju osnovice i stalnog dodatke te planiranju ukupnih financijskih sredstava za provedbu ovog Ugovora.

Članak 49.

Zaposleniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 48. stavka 2. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 50.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno, do 5. u mjesecu, a iznimno (blokada računa i sl.) do 10. za tekući mjesec.

Od jedne do druge isplate plaće na može proći više od 30 dana za redovne isplate.

Kada se isplata vrši u iznimnim okolnostima tada od jedne do druge isplate plaće može proći i više od 30 dana.

Članak 51.

Ugovorne su strane sporazumne da su poslovi i zadaće radnih mjesta razvrstani i vrednovani Pravilnicima o unutarnjem redu koji su sastavni dio ovog Ugovora.

Ugovorne su strane sporazumne da će zajednički pratiti provedbu Pravilnika iz stavka 1. ovog članka, te zajednički predlagati njegove izmjene i dopune. Isti postupak odnosi se i na Odluku o plaćama.

Članak 52.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za rad noću	50%,
- za prekovremeni rad	40%,
- za rad subotom	25%,
- za rad nedjeljom	35%,
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%,
- za rad u drugoj smjeni	10%.

Ako zaposlenik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Umjesto povećanja osnovne plaće po osnovi iz prethodnog stavka, zaposlenik može koristiti slobodne dane.

Članak 53.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada zaposleniku se može isplatiti nagradu u visini do 20% njegove osnovne plaće, bez stalnog dodatka.

Nalog za isplatu u smislu nagrade iz stavka 1. ovog članka daje župan na prijedlog čelnika upravnog tijela.

Članak 54.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100%-tnom iznosu plaće pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, odnosno u drugim slučajevima određenim posebnim propisima.

VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 55.

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

Najniža plaća iz ovog Ugovora je umnožak osnovice i najnižeg koeficijenta propisanog Odlukom o plaćama.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 56.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu, najmanje u iznosu na koji se ne plaća porez na dohodak, u skladu s propisima.

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada
- smrti zaposlenika
- smrti supružnika, djeteta i roditelja

Članak 57.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- 3 prosječne mjesečne plaće isplaćene u upravnim tijelima i troškove pogreba
- 3 prosječne mjesečne plaće isplaćene u upravnim tijelima i troškove pogreba
- 1 prosječna mjesečna plaća isplaćena u upravnim tijelima

Pomoć iz stavka 1. alineje 1, 2. i 3. ne može biti manja od iznosa na koji se ne plaća porez na dohodak, u skladu s propisima.

Troškovi pogreba iz stavka 1. alineje 1. i 2. ovog članka mogu iznositi najviše 3 prosječne mjesečne plaće isplaćene u upravnim tijelima u zadnja tri mjeseca.

Članak 58.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć jednaput godišnje po svakoj osnovi, sukladno propisima i to u ovim slučajevima:

- nastanka teške invalidnosti 2 prosječne mjesečne plaće iz ovog Ugovora,
- bolovanja dužeg od 132 dana 1 prosječna mjesečna plaća iz ovog Ugovora,
- nastanka teške invalidnosti djece i supružnika zaposlenika 1 prosječna mjesečna plaća iz ovog Ugovora,
- potpore djeci zaposlenika stradalog ili poginulog u Domovinskom ratu 2 prosječne mjesečne plaće iz ovog Ugovora,
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu 1 prosječna mjesečna plaća iz ovog Ugovora.

Prosječna plaća odnosi se na isplatu u zadnja tri mjeseca.

Članak 59.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova za službeno putovanje, naknadu troškova prijevoza na posao i s posla i na stalni dodatak.

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 60.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje, do »A« kategorije.

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

Članak 62.

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

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Članak 61.

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegova stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanji iznos na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Članak 63.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

Članak 64.

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

Članak 65.

Upravna su tijela dužna isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Studenti koji studiraju po ugovoru o stipendiji i koji su nakon završenog studija u obvezi stupiti na rad, imaju pravo na isplatu stipendije u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak, za rad u upravnom tijelu.

Članak 66.

Zaposlenici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Ugovorne su strane sporazumne da se aneksom ovog Ugovora mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

Preslik police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora.

Članak 67.

Ugovorne su strane sporazumne da će, u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenih u upravnim tijelima.

Članak 68.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad i to za navršenih:

- 5 godina 0,5 najniže plaće iz ovog Ugovora,
- 10 godina 1,0 najniža plaća iz ovog Ugovora,
- 15 godina 1,5 najniže plaće iz ovog Ugovora,
- 20 godina 2,0 najniže plaće iz ovog Ugovora,
- 25 godina 2,5 najniže plaće iz ovog Ugovora,
- 30 godina 3,0 najniže plaće iz ovog Ugovora,
- 35 godina 3,5 najniže plaće iz ovog Ugovora,
- 40 godina 4,0 najniže plaće iz ovog Ugovora.

Nagrada iz stavka 1. ovog članka ne može biti niža od iznosa za koji se ne plaća porez na dohodak, u skladu s propisima.

Pod neprekidnim radom smatra se ukupan neprekinuti rad pojedinog zaposlenika.

Najniža plaća iz ovog Ugovora čini umnožak osnovne plaće i najnižeg koeficijenta isplaćene u zadnja tri mjeseca.

Zaposleniku će se jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatiti na Dan Županije.

Članak 69.

U povodu Dana Svetog Nikole zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje do 31. prosinca tekuće godine ne navršši 15 godina starosti najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 70.

Za uskrсне i božićne blagdane zaposlenicima se isplaćuje nagrada do visine za koju se ne plaća porez na dohodak, u skladu s propisima.

Članak 71.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom zaključenim između zaposlenika i upravnog tijela, uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

VII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 72.

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

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

Članak 73.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposlenika na odluku iz članka 72. ovog Ugovora ovlaštena osoba dužna je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zaposlenik zahtjeva.

Članak 74.

Za zaposlenike u upravnim tijelima utvrđuju se otkazni rokovi koji nisu utvrđeni Zakonom, i to:

1. otkazni rok od dva mjeseca u slučaju iz članka 311. stavka 3. i članka 315. i 316. Zakona;
2. otkazni rok od jednog mjeseca u slučaju iz članka 360. Zakona i

- ako zaposlenik pismeno izjavi da prekida radni odnos u upravnom tijelu, osim ako se, iznimno, zaposlenik i čelnik upravnog tijela ne sporazumiju drugačije.

Članak 75.

Zaposlenik kojem je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba rada nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju ima pravo na otpremninu, najmanje u visini njegove jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca za svaku navršenu godinu rada u upravnom tijelu.

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

Kao rad navršen u upravnom tijelu smatra se sveukupan, neprekinuti rad pojedinog zaposlenika.

Članak 76.

Zaposlenik kome nedostaje najviše 5 godina života ili radnog staža do ostvarivanja uvjeta za mirovinu može se staviti na raspolaganje s tim da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je stavljen na raspolaganje.

Zaposleniku kojemu nedostaje radni staž, a ostao je neraspoređen odnosno, koji ne bude preuzet, dokupit će se mirovinski staž u skladu s člankom 383. Zakona o upravi.

VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 77.

Naknada plaće zaposleniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđenja smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno za vrijeme profesionalne rehabilitacije i ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.

IX. INFORMIRANJE

Članak 78.

Župan i čelnik upravnog tijela dužni su sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, a posebno:

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenika, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,
- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- o kretanjima i promjenama zaposleničkih plaća.

Informacije o rezultatima rada župan i čelnik upravnog tijela osiguravaju nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovog članka, a informacije o planovima i prijedlozima akata zaposlenicima se daju na uvid prije njihova usvajanja.

X. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKATA

Članak 79.

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

Članak 80.

Župan ne smije svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak župana na zaposlenike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 81.

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

Članak 82.

Sindikata je dužan obavijestiti župana i čelnike upravnih tijela o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 83.

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

Članak 84.

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

Pod brojem članova sindikata smatra se broj zaposlenika u upravnim tijelima kojima se vrši ustega članarine.

Čelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba sindikalnom su povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, dužni omogućiti i izostanak iz službe, odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija i u zemlji i u inozemstvu.

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Članak 87.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u upravnom tijelu sindikalnom povjereniku, ne može bez njegove suglasnosti i suglasnosti Sindikata prestati rad, te ga se ne može:

- premjestiti na druge poslove u okviru upravnog tijela, odnosno u drugo upravno tijelo,
- staviti na raspolaganje,
- kao ni protiv njega pokrenuti disciplinski postupak.

Članak 88.

Prije donošenja odluke važne za položaj zaposlenika župan se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata, provesti savjetovanje o namjeravanoj odluci i moraju mu se pravodobno dostaviti svi odgovarajući podaci važni za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenika.

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

- o donošenju pravilnika o radu,
- o planu zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o uvođenju nove tehnologije, te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena,
- o noćnom radu,
- o naknadama za izume i tehničko unapređivanje.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može najkasnije u roku od 8 dana od dostave odluka iz stavka 2. ovog članka čelniku upravnog tijela dati primjedbe.

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

Članak 89.

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

Župan je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenika.

Članak 90.

Župan je dužan, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje slijedeće uvjete:

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

Članak 91.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja

dužnosti prestaje radni odnos u upravnom tijelu, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude izabran na tu funkciju, vratiti natrag u radni odnos u isto zvanje i na radno mjesto, odnosno na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pismenim sporazumom zaključenim između sindikata i župana.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 92.

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

Članak 93.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana i tri zamjenika, od kojih svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana i po jednog zamjenika, a trećeg člana i zamjenika imenuju sporazumno.

Članak 94.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

Članak 95.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a prema potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 96.

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

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

XII. ŠTRAJK

Članak 97.

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

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

Članak 98.

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 99.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 100.

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

Članak 101.

Na prijedlog poslodavca Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, u roku od 90 dana od potpisivanja Kolektivnog ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja nužnog rada sa strankama radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti i zdravlja pučanstva.

Članak 102.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 93. ovog Ugovora.

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

Članak 103.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 102. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 104.

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 105.

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

Članak 106.

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

Članak 107.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljni položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata, a ne smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 108.

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata.

XIII. SOCIJALNI MIR

Članak 109.

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

Iznimno, dopušten je štrajk iz solidarnosti uz najavu prema odredbama ovog Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore, zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 110.

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

Komisija ima šest članova i šest zamjenika od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana i tri zamjenika.

Komisija donosi Pravilnik o radu.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Komisije.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište Komisije je pri Županijskom poglavarstvu Varaždinske županije.

XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 111.

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

Župan zaključuje Ugovor nakon pribavljene suglasnosti Poglavarstva Varaždinske županije.

Članak 112.

Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od dvije godine.

Članak 113.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako se ne bi postupilo po odredbama iz prijašnjeg stavka, stečeni su uvjeti za primjenu odredbi iz ovog Ugovora koje se odnose na postupak mirenja.

Članak 114.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 115.

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

Članak 116.

Troškove u svezi s primjenom ovog Ugovora strane snose solidarno.

Članak 117.

Ovaj Ugovor obvezuje ugovorne strane danom potpisivanja, a bit će objavljen u »Službenom vjesniku Varaždinske županije«.

Odredbe ovog Ugovora o ostalim materijalnim pravima zaposlenika iz Glave VI. Ugovora, za koja u Proračunu Varaždinske županije za 2000. godinu nisu osigurana sredstva, primjenjivat će se od 1. siječnja 2001. godine.

Klasa: 110-01/00-01/1

Urbroj: 2186/1-01-00-1

Varaždin, 5. lipnja 2000.

Za Varaždinsku županiju

Ž u p a n

Marijan Milnarčić, dr. med., v. r.

Za Sindikat državnih i lokalnih

službenika i namještenika

Republike Hrvatske

Predsjednik

Ivica Ihas, v. r.

Za Podružnicu djelatnika

upravnih tijela lokalne samouprave

Varaždinske županije

Povjerenik

Marijan Kostanjevac, v. r.

»Službeni vjesnik Varaždinske županije«, službeno glasilo Županije, gradova i općina. Glavni i odgovorni urednik: tajnik Županije - Darinka Hajduk-Vučić, 42000 Varaždin, Kratka ulica 1. Telefon (042) 51-326 ili 312-377. Tehnički uređuje, izdaje i tiska: »GLASILA« d.o.o. Petrinja, D. Careka 2/1, tel/fax: (044) 815-498 i tel: (044) 815-138 — Poslovnica Čakovec, Dr. Franje Debana 37, tel. i fax: (040) 364-559. Pretplata za 2000. godinu po jednom primjerku iznosi 150 kn. Cijena pojedinačnog broja iznosi 7,40 kn. Uplata se vrši na žiro račun: 34800-630-399 Varaždin.