



GLASNIK GRADA ZADRA

Godina: XVII 26. siječnja 2011. Broj:1

**GRAD ZADAR, poslodavac, zastupan po Gradonačelniku Zvonimiru Vrančiću
i
SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE,
(u daljnjem tekstu: Sindikat), zastupan po predsjedniku Sindikata Borisu Pleši, zaključuju**

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U GRADSKOJ UPRAVI GRADA ZADRA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) na razini Grada Zadra utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada za zaposlene u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Zadra (u daljnjem tekstu: Upravna tijela).

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se zaposlenici utvrđeni Zakonom o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (u daljnjem tekstu: Zakon), zaposleni u Gradu Zadru (u daljnjem tekstu: Gradska uprava) na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom i vježbenici.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve zaposlene neposredno.

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

2. PRIJAM NA RAD

Članak 4.

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

Članak 5.

Zaposlenicima koji se na rad primaju na neodređeno vrijeme određuje se probni rad do tri mjeseca, sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi.

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 ovlaštena osoba od tri zaposlenika što ga određuje čelnik upravnog tijela.

U stručnom timu iz stavka 2. ovog članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni zaposlenik, te jedan zaposlenik koji mora imati najmanje stručnu spremu zaposlenika koji je na probnom radu.

Članak 7.

Ako stručni tim ocijeni da zaposlenik na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog čelniku upravnog tijela za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Članak 8.

Na osnovu prijedloga stručnog tima, čelnik upravnog tijela donosi rješenje o prestanku rada zaposleniku, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Danom uručenja rješenja iz stavka 1. ovog članka zaposleniku prestaje radni odnos.

Ako čelnik upravnog tijela 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 službe.

Članak 9.

Zaposleniku koji je za vrijeme rada bio odsutan zbog opravdanog razloga (bolest, mobilizacija itd.), probni se rad produžuje za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

Članak 10.

Osobe koje prvi puta stupaju na rad, primaju se na rad u Gradskoj upravi u svojstvu vježbenika. Vježbenički staž je obavezan za zaposlenike koji se na rad primaju sukladno Zakonu i drugim propisima.

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

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

Članak 11.

Vježbenički staž zaposlenika traje dvanaest mjeseci.

Članak 12.

Za vrijeme vježbeničkog staža vježbeniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 13.

Vježbenik je dužan položiti stručni ispit, najkasnije do isteka vježbeničkog staža. Vježbenik može pristupiti polaganju stručnog ispita najranije dva mjeseca prije isteka vježbeničkog staža.

Članak 14.

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

Članak 15.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, čelnik upravnog tijela 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 sastaviti u pisanom obliku.

Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže toliko koliko traje vježbenički staž.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI

Članak 16.

Puno radno vrijeme zaposlenika u Gradskoj upravi je 40 sati tjedno.

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

Službenici i namještenici u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova mogu raditi na zahtjev poslodavca duže od punog radnog vremena – prekovremeni rad maksimalno 8 sati tjedno, 32 sata mjesečno odnosno 180 sati godišnje.

Članak 17.

Zaposlenici u Gradskoj upravi počinju s radom u 8,00 sati, a završavaju u 16,00 sati.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, Gradonačelnik može utvrditi drugačiji raspored radnog vremena.

Iznimno od stavka 1. ovog članka čelnici upravnih tijela mogu, zavisno o potrebama određenih službi, za te službe odnosno za pojedine zaposlenike tih službi, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Članak 18.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme, svakog radnog dana, ima pravo svakodnevno na odmor (stanku) od 30 minuta.

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

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 19.

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

Članak 20.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 19. ovog Ugovora.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

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

Članak 21.

Za svaku kalendarsku godinu zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Članak 22.

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

Članak 23.

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

Članak 24.

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

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

Članak 25.

Zaposlenik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid službe, odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni 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.

Članak 26.

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

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, zaposlenik koji odlazi u mirovinu do 30. lipnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 27.

Zaposlenik koji nije iskoristio godišnji odmor kod prethodnog poslodavca nema pravo prijenosa godišnjeg odmora.

Članak 28.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se zavisno od uvjeta rada, složenosti poslova na radnom mjestu i radnog staža.

Zavisno od uvjeta rada zaposleniku pripada:

1. ako se nalazi na rukovodećem položaju Gradonačelnika, zamjenika Gradonačelnika, pročelnika 25 radnih dana;
2. ako radi na radnom mjestu pomoćnika pročelnika i voditelja odsjeka - 24 radna dana;
3. ako radi na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena visoka stručna sprema - 23 radna dan;

4. ako radi na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena viša stručna sprema - 22 radna dana;
5. ako radi na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena srednja stručna sprema - 21 radni dan;
6. ako radi na ostalim radnim mjestima 20 radnih dana.

Zavisno od dužine radnog staža zaposleniku pripada:

- sa 5-10 god. radnog staža 2 radna dana;
- sa 10-15 god. radnog staža 4 radna dana;
- sa 15-20 god. radnog staža 6 radnih dana;
- sa 20-25 god. radnog staža 8 radnih dana;
- sa 25-30 god. radnog staža 10 radnih dana;
- sa 30-35 god. radnog staža 12 radnih dana;
- sa više od 35 god. radnog staža 14 radnih dana.

Zavisno od posebnih socijalnih uvjeta pod kojima živi, zaposleniku pripada:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom - 2 radna dana;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po - 1 radni dan;
- samohranom roditelju za svako dijete još po - 1 radni dan;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu - 3 radna dana;
- invalidu - 2 radna dana.

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.

Članak 30.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora što ga donosi čelnik upravnog tijela vodeći računa o potrebi posla i želji zaposlenika.

Članak 31.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora čelnik upravnog odjela tijela donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, a prema mjerilima iz članka 27. ovog ugovora, ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora zaposlenik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor čelniku upravnog tijela.

Članak 32.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s čelnikom upravnog tijela drukčije ne dogovori.

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

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

Članak 33.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust zaposlenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine i ostvaruje pravo na regres za godišnji odmor.

Sva prava u vezi roditeljnog i roditeljskog dopusta te prava korištenja stanke za dojenje uređuju su Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama te drugim podzakonskim aktima - pravilnicima.

Članak 34.

U slučaju prestanka službe poslodavac je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 35.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti čelnika upravnog tijela, najmanje tri dana prije.

Članak 36.

Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih 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 koji 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 u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|-----------------|
| • zaključivanje braka | 5 radnih dana; |
| • rođenje djeteta | 5 radnih dana; |
| • smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre
očuha i maćehe, djeteta posvojenika i unuka | 5 radnih dana; |
| • smrti djeda, bake, te roditelja supružnika | 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; |
| • polaganje stručnog ispita 1. put | 10 radnih dana; |
| • sudjelovanja u amaterskim kulturnim i športskim
natjecanjima - najviše 2 puta godišnje | 2 radna dana; |
| • sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima,
obrazovanju za sindikalne aktivnosti | 2 radna dana; |
| • elementarne nepogode | 5 radnih dana. |

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za polaganje stručnog ispita 1. put, navedenih u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 39.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do petnaest radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 40.

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

Za pripremanje i polaganje završnog 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 30 radnih dana u jednoj godini.

Članak 41.

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

Ako okolnosti iz članka 38. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 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, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana;
- pripremanje i polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu najmanje 10 dana;
- sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 dana;
- pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 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.

4. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**Članak 45.**

Gradska uprava dužna je osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu.

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

Gradska uprava dužna je osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu sa posebnim propisima.

Članak 46.

Gradska uprava dužna je osigurati zaposlenicima jedanput u tri godine besplatan sistematski pregled.

Članak 47.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju ljudi 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.

5. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**Članak 48.**

Osnove i mjerila za obračun plaća i naknada plaća službenika i namještenika Gradske uprave s pripadajućim koeficijentom utvrđeni su Odlukom o koeficijentima za obračun plaće službenika i namještenika Gradske uprave Grada Zadra („Glasnik Grada Zadra“, broj 29/10).

Osnovicu za obračun plaće službenika i namještenika utvrđuje odlukom Gradonačelnik Grada Zadra.

Ugovorne strane su sporazumne da osnovica za obračun plaće zaposlenika ne može iznositi manje od 48,70 % prosječne (mjesečne) plaće po zaposleniku u Republici Hrvatskoj, u odnosu na prethodnu godinu.

Ugovorne strane su sporazumne da prije utvrđivanja prijedloga proračuna za narednu godinu mogu pregovarati o osnovici plaće i visini koeficijenta za obračun plaće zaposlenika.

Članak 49.

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 46. stavka 1. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 50.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno.

Od jedne do druge plaće ne može proći više od 40 dana.

Članak 51.

Osnovna plaća zaposlenika bez stalnog dodatka uvećat će se:

- za rad noću 50%;
- za prekovremeni rad 40%;
- za rad subotom 25%;
- za rad nedjeljom 35%.

Ako zaposlenik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene Zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%. Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 52.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za ukupni radni staž ostvaren u radnim tijelima Grada Zadra i to:

- za 20 do 29 godina 4%;
- za 30 do 34 godine 8%;
- za 35 godina i više 10%.

Članak 53.

Za nadprosječne rezultate u radu službenici i namještenici mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće zaposlenika koji ostvaruju dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Gradonačelnik Pravilnikom utvrđuje kriterije utvrđivanja nadprosječnih rezultata i način isplate dodatka za uspješnost na radu.

Članak 54.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja pripada mu naknada plaće na teret poslodavca u visini 95% od njegove plaće ostvarene za mjesec neposredno prije nego je nastao slučaj bolovanja.

Naknada plaće zaposlenika kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu isplaćivat će se sukladno zakonskim propisima i podzakonskim aktima.

Ostali slučajevi isplate naknade za bolovanja zaposlenika isplaćivat će se sukladno zakonskim propisima i podzakonskim aktima.

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 55.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Za božićne blagdane zaposleniku će se isplatiti naknada.

Ukupna sredstva za isplatu regresa i naknade za božićne blagdane ne mogu biti veća od iznosa na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

O mogućnosti isplate odlučuje Gradonačelnik u skladu s raspoloživim sredstvima proračuna.

Članak 56.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 6 prosječnih bruto plaća isplaćenih u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

Članak 57.

Zaposlenik ima pravo na pomoć po svakoj osnovi u niže nabrojenim slučajevima, bez obzira na broj slučajeva u tijeku godine:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| • smrti supružnika, djeteta i roditelja | u iznosu 1 prosječne bruto plaće; |
| • nastanka teške invalidnosti zaposlenika | u iznosu 2 prosječne bruto plaće; |
| • bolovanja dužeg od 90 dana | u iznosu 1 prosječne bruto plaće; |
| • nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika | u iznosu 1 prosječne bruto plaće; |
| • nabave medicinskih pomagala i pokrića | |
| • participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova | u iznosu 1 prosječne bruto plaće, |

isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

U slučaju smrti zaposlenika njegova obitelj ima pravo na pomoć u visini iznosa otpremnine prigodom odlaska u mirovinu i troškova pogreba.

Članak 58.

Za službeno putovanje zaposleniku pripada pravo na dnevnicu, naknade pripadajućih troškova na službenom putu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Iznos dnevnice utvrđuje se u skladu sa Pravilnikom o porezu na dohodak u visini neoporezivog iznosa.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

U slučaju službenog putovanja u zemlji i inozemstvu, zaposlenik je dužan u skladu s odredbama Uredbe o dnevnicama, obračun putnih troškova podnijeti u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta.

Članak 59.

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.

Terenski se dodatak zaposleniku isplaćuje, ako potreba rada izvan upravnog tijela traje duže od mjesec dana, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 60.

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, ovisno o vremenu provedenom izvan sjedišta upravnog tijela.

Članak 61.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Naknada troškova prijevoza zaposlenika ovisi o broju radnih dana koje je zaposlenik u mjesecu proveo na radnom mjestu, i isplaćivat će se u iznosu kako slijedi:

- za pola i više radnih dana u 100%-tnom mjesečnom iznosu;
- za manje od polovice radnih dana u 50%-tnom mjesečnom iznosu.

Zaposlenik koji ne radi niti jedan radni dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Članak 62.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi kako je to Zakonom i Pravilnikom o porezu na dohodak utvrđeno.

Članak 63.

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica nesreća na radu i profesionalne bolesti.

Ugovorne su strane sporazumne da se, dodatkom ovom Ugovoru, mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

Članak 64.

Zaposleniku se isplaćuju jubilarne nagrade za ukupan rad u tijelima Grada Zadra, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

- | | |
|-------------|----------------------------|
| • 10 godina | 0,8 prosječne bruto plaće; |
| • 15 godina | 1,2 prosječne bruto plaće; |
| • 20 godina | 1,6 prosječne bruto plaće; |
| • 25 godina | 2,0 prosječne bruto plaće; |
| • 30 godina | 2,4 prosječne bruto plaće; |
| • 35 godina | 2,8 prosječne bruto plaće; |
| • 40 godina | 3,2 prosječne bruto plaće; |

isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

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

Članak 65.

U povodu božićnih blagdana zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti do najvišeg iznosa na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se zaposleniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i to na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovog članka.

Članak 66.

Zaposlenicima se može jednom godišnje dati dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 67.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

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

Članak 68.

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

7. ZAŠTITA I PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 69.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem 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 70.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposlenika na odluku iz članka 69. ovog Ugovora, čelnik up-

ravnog tijela ili druga osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zaposlenik zahtijeva.

Članak 71.

Za zaposlenike u upravnim tijelima utvrđuju se otkazni rokovi prema općim propisima o radu.

Članak 72.

Zaposleniku kojem prestaje služba nakon dvije godine neprekidnog rada zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba službe, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u prethodna tri mjeseca prije prestanka službe, za svaku navršenu godinu rada neprekidno u službi, osim ako se služba otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem zaposlenika.

Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, osim ako je neopravdano odbio ponuđene poslove.

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

Kao rad navršen u upravnom tijelu smatra se neprekidni rad navršen u svim upravnim tijelima Grada Zadra, odnosno njihovim pravnim prethodnicima.

Članak 73.

Zaposleniku kojem nedostaje najviše 5 godina životnog ili radnog staža do ostvarivanja uvjeta za mirovinu ima pravo, u slučaju rasporeda odnosno premještaja na drugo radno mjesto, do umirovljenja na plaću obračunatu u prethodnom mjesecu po koeficijentu složenosti poslova radnog mjesta na kojem je zaposlenik bio raspoređen prije novog rasporeda odnosno premještaja.

8. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 74.

Naknada plaće koja zaposleniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.

Članak 75.

Zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

Članak 76.

Čelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su zaposleniku, odnosno 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).

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

9. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 77.

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

Članak 78.

Čelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba obvezuju se da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postane

članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak čelnika upravnog tijela ili druge osobe, na zaposlenike članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 79.

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

Članak 80.

Sindikata je dužan obavijestiti čelnika upravnog tijela ili drugu ovlaštenu osobu o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 81.

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

Članak 82.

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

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

Članak 83.

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

Članak 84.

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

Članak 85.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u upravnom tijelu sindikalnom povjereniku bez suglasnosti Sindikata ne može:

- prestati rad;

te ga se ne može:

- premjestiti na druge poslove u okviru istog upravnog tijela bez njegove suglasnosti, odnosno u drugo upravno tijelo;
- staviti na raspolaganje.

Članak 86.

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

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

- Pravilnik o radu;
- Pravilnik o unutarnjem redu;
- Odluka o visini koeficijenta za obračun plaće zaposlenika;
- plan zapošljavanja, premještanja i otkaza;
- mjere u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- uvođenje nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu i
- o nadoknadama za izume i tehničko unapređenje.

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

Čelnik upravnog tijela dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

Članak 87.

Čelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su 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.

Čelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenika.

Članak 88.

Čelnik upravnog tijela ili druga osoba dužni su, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće:

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

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 89.

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

Članak 90.

Postupak mirenja provodi Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će trećeg člana mirovnog vijeća kao predsjednika imenovati dekan pravnog fakulteta ili osoba koju on ovlasti.

Članak 91.

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 92.

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 sastaviti će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 93.

Mirenje je uspješno ako obje strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

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

11. ŠTRAJK

Članak 94.

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 pravila o štrajku.

Članak 95.

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 96.

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 97.

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

Članak 98.

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 osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja nužnog rada sa strankama i nužnih inspeksijskih poslova, radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti i zdravlja pučanstva.

Članak 99.

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 90. ovog Ugovora.

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

Članak 100.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 98. ovog ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 101.

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 102.

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

Članak 103.

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

Članak 104.

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

Članak 105.

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.

12. SOCIJALNI MIR**Članak 106.**

Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir. Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

13. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA**Članak 107.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Povjerenstvo ima šest članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri.

Povjerenstvo donosi svoj Pravilnik o radu.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva.

Ugovorne strane su dužne pridržavati se danog tumačenja.

Sjedište Povjerenstva je pri Gradskoj upravi Grada Zadra.

Članak 108.

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

Članak 109.

Ovaj Ugovor se zaključuje na vrijeme od četiri godine od dana početka primjene.

Članak 110.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune Ugovora.

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

U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 111.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

Troškove u svezi s primjenom ovog Ugovora strane snose solidarno.

Članak 114.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, primjenjuje se od 1. siječnja 2011. godine, a objavit će se u „Glasniku Grada Zadra“.

Klasa: 003-01/10-01/02

Ur. br: 2198/01-1/4-10-6

Zadar, 22. prosinca 2010.

ZA GRAD ZADAR:

GRADONAČELNIK

Zvonimir Vrančić, v.r.

**ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA**

REPUBLIKE HRVATSKE

PREDSJEDNIK

Boris Pleša, v.r.

ZA PODRUŽNICU SINDIKATA

GRADSKO UPRAVE GRADA ZADRA

ZAMJENIK POVJERENIKA

Eduard Šimićev, v.r.

AKTI GRADONAČELNIKA GRADA ZADRA

Na temelju članka 10. stavka 2. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („NN“ br. 86/08), slijedom prijedloga pročelnika Upravnih tijela i Ureda Grada Zadra, uz suglasnost sindikata, gradonačelnik Grada Zadra donosi

**PLAN
prijma u službu u upravna tijela
Grada Zadra za 2011. godinu**

Članak 1.

Plan prijma u službu u Upravna tijela i Urede Grada Zadra za 2011. godinu, donosi se na temelju prikupljenih prijedloga pročelnika upravnih tijela Grada Zadra vodeći računa o potrebama gradskih upravnih tijela i raspoloživim financijskim sredstvima, te je usklađen s Proračunom Grada Zadra za 2011. godinu.

Članak 2.

Plan prijma u službu sadrži :

- stvarno stanje popunjenosti radnih mjesta u upravnim tijelima i Uredima Grada Zadra
- potreban broj službenika i namještenika na neodređeno vrijeme za 2011. godinu
- broj vježbenika odgovarajuće stručne spreme i struke.

Članak 3.

U Upravnim tijelima i Uredima Grada Zadra raspoređeno je na radna mjesta 168 službenika i namještenika zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Članak 4.

Tijekom 2011. godine utvrđuje se potreba prijma u službu 6 djelatnika na sljedeća nepopunjena radna mjesta, sistematizirana Pravilnikom o unutarnjem redu;

- u Upravnom odjelu za graditeljstvo i zaštitu okoliša
 - viši stručni suradnik II za imovinsko pravne poslove –magistar struke/stručni specijalist (1 izvršitelj)
- u Upravnom odjelu za provedbu dokumenata prostornog uređenja i građenja
 - savjetnik za lokacijske i ostale postupke magistar struke/ stručni specijalist (1 izvršitelj)
 - viši referent za građevinske i ostale postupke- sveučilišni/stručni prvostupnik (1 izvršitelj)
- u Upravnom odjelu za financije
 - viši stručni suradnik II za naplatu poreza i potraživanja magistar struke/stručni specijalist (2 izvršitelja)
- u Upravnom odjelu za gradsku samoupravu i opće poslove
 - dostavljač- srednja stručna sprema (1 izvršitelj)

Članak 5.

Utvrđuje se potreba prijma u službu vježbenika;

- u Upravnom odjelu za gospodarenje gradskom imovinom
 - vježbenik- magistar struke/stručni specijalist pravne struke

Članak 6.

Gradonačelnik Grada Zadra može donijeti izmjenu Plana prijma u službu u suradnji s pročelnicima Upravnih tijela i Ureda Grada, a na temelju obrazloženih zahtjeva, s tim da eventualna izmjena i dopuna Plana prijma u službu bude usklađena s proračunom Grada Zadra za 2011. godinu, odnosno s njegovim eventualnim dopunama i izmjenama.

Članak 7.

Plan prijma u službu u upravna tijela Grada Zadra za 2011. godinu objavit će se u „Glasniku Grada Zadra“.

Klasa : 112-01/10-01/01
Ur.broj: 2198/01-1/4-10-2
Zadar, 24. prosinca 2010.

GRADONAČELNIK
Zvonimir Vrančić, v.r.

Temeljem članka 36. Statuta Grada Zadra ("Glasnik Grada Zadra", broj: 9/09 i 28/10), Gradonačelnik Grada Zadra, dana 12. siječnja 2011. godine, d o n o s i

O D L U K U
o pravu na korištenje
besplatnog javnog gradskog prijevoza

Članak 1.

Ovom Odlukom određuju se kategorije građana koje imaju pravo na besplatan javni gradski prijevoz, te način i način ostvarivanja tog prava.

Članak 2.

Pravo na besplatni javni gradski prijevoz imaju osobe koje imaju prebivalište na području grada Zadra, a razvrstavaju se u sljedeće kategorije:

1. osobe starije od 65 godina koje ne ostvaruju pravo na mirovinu;
2. umirovljenici čija mirovina ne prelazi iznos od 2.500,00 kuna;
3. članovi obitelji korisnika „stalne pomoći“ koji se nalaze na redovitom školovanju;
4. članovi sljedećih udruga građana:
 - Udruge roditelja poginulih hrvatskih branitelja;
 - Udruge branitelja oboljelih od PTSP-a;
 - Udruge civilnih stradalnika Domovinskog rata;
 - Udruge za pomoć osobama s mentalnom retardacijom „Svjetlo“ i
 - Udruge tjelesnih invalida Zadar.

Članak 3.

Pravo na besplatni javni gradski prijevoz po kategorijama od 1. do 4. iz članka 2. ove Odluke, ostvaruje se predloženjem odgovarajućih dokaza, a na zahtjev mjerodavnih osoba prijevoznikog poduzeća "Liburnija" d.o.o. Zadar, kako slijedi:

- osobe navedene u točki 1. - predloženjem osobne iskaznice i potvrde Područne službe HZMO-a Zadar da ne ostvaruju pravo na mirovinu;
- osobe navedene u točki 2. - predloženjem potvrde Područne službe HZMO-a o visini mirovine;
- osobe navedene u točki 3. - predloženjem odgovarajućeg Rješenja Centra za socijalnu skrb;
- osobe navedene u točki 4. - predloženjem osobne iskaznice i iskaznice o pripadnosti jednoj od navedenih udruga.

Članak 4.

Danom stupanja na snagu ove Odluke prestaje važiti Odluka o pravu na korištenje besplatnog javnog gradskog prijevoza („Glasnik Grada Zadra“, broj: 1/07 i 28/10).

Članak 5.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Klasa: 402-01/07-01/07
Ur.broj: 2198/01-1/4-11-6
Zadar, 12. siječnja 2011.

GRADONAČELNIK
Zvonimir Vrančić, v.r.

OSTALI AKTI

Temeljem članka 95. Stavak 4. Zakona o prostornom uređenju i gradnji ("Narodne novine", broj 76/07) i Zaključka Gradonačelnika Grada Zadra, Klasa:350-01/09-01/105, Ur.broj: 2198/01-2/2-10-15, Upravni odjel za graditeljstvo i zaštitu okoliša Grada Zadra, o b j a v l j u j e

**PONOVNA JAVNU RASPRAVU O PRIJEDLOGU
IZMJENA I DOPUNA DETALJNOG PLANA UREĐENJA
INDUSTRIJSKO-SKLADIŠNO-SERVISNE ZONE „AUTOCENTAR“ U ZADRU**

Ponovni javni uvid u prijedlog Izmjena i dopuna DPU-a industrijsko-skladišno-servisne zone „Autocentar“ u Zadru organizira se u vremenu od **28. siječnja 2011. do 07. Veljače 2011. godine.**

prizemlje zgrada Gradske uprave, Narodni trg 1, Zadar, svakog radnog dana od 9,00-14,00 sati,

Javno izlaganje održati će se **02. veljače 2011. godine (srijeda) u 10,30 sati u Velikoj vijećnici Grada Zadra, Narodni trg 1, Zadar.**

Prijedlog Izmjena i dopuna DPU-a industrijsko-skladišno-servisne zone „Autocentar“ u Zadru biti će objavljen i na Internet stranici Grada Zadra (www.grad-zadar.hr).

Novi prijedlozi i primjedbe na izmjenjen prijedlog prostornog plana mogu se podnositi samo u svezi s izmjenama povodom prihvaćenih primjedbi iznesenih u prvoj javnoj raspravi.

Pisana očitovanja, prijedlozi i primjedbe na prijedlog Izmjena i dopuna DPU-a industrijsko-skladišno-servisne zone „Autocentar“ u Zadru, dostavljati će se najkasnije 7 dana nakon isteka roka javnog uvida, naslovljene na: Grad Zadar, Upravni odjel za graditeljstvo i zaštitu okoliša, Narodni trg 1, Zadar.

PROČELNIK
Matko Segarić, dipl. ing. građ.,v.r.

S A D R Ź A J

1.	Kolektivni ugovor za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Zadra	1
----	--	---

AKTI GRADONAČELNIKA

1.	Plan prijma u službu upravna tijela Grada Zadra za 2011. godinu	15
2.	Odluka o pravu na korištenje besplatnog javnog gradskog prijevoza	16

OSTALI AKTI

1.	Ponovna javna rasprava o prijedlogu izmjena i dopuna detaljnog plana uređenja industrijsko-skladišne – servisne zone „Autocentar“ u Zadru	17
----	---	----

**– IZDAVAČ: GRAD ZADAR –
Odgovorna: Mirjana Zubčić, dipl. iur.
Telefon: (023) 208-183
Zadar, 2011. godine**