	ISSN 1848-6835	
	<h1>SLUŽBENE NOVINE GRADA BUZETA</h1>	
Buzet, 29. prosinac 2023.		Broj: 15
Izdavač: GRAD BUZET Uredništvo: 52420 Buzet, II. istarske brigade 11 Tel: 662-854; Fax: 662-676 Web: www.buzet.hr E-mail adresa: ured.gradonacelnika@buzet.hr Odgovorni urednik: Roberta Kalčić Savatović		Godina: XXXXIII Primatelj:

S A D R Ź A J

GRADONAČELNIK GRADA BUZETA

36.	Zaključak o utvrđivanju bruto osnovice za obračun plaća djelatnika Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet	491
37.	Aneks 5. Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Buzeta	492
38.	A n e k s br. 5 Kolektivnog ugovora za radnike u Dječjem vrtiću „Grdelin“ Buzet	493
39.	Aneks br. 2 Kolektivnog ugovora Doma za starije osobe Buzet	494
40.	A n e k s br. 15 Kolektivnog ugovora za radnike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Buzet	495
41.	Kolektivni ugovor Doma za starije osobe Buzet	496
42.	Plan prijema u službu u upravnim tijelima Grada Buzeta za 2024. godinu	519

43.	Godišnji plan javnih natječaja za financiranje programa i projekata od interesa za Grad Buzet koje provode organizacije civilnog društva za 2024. godinu	520
-----	--	-----

POU „AUGUSTIN VIVODA“ BUZET

1.	Statut Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet	522
----	--	-----

GRADONAČELNIK GRADA BUZETA

36.

Temeljem članka 33. Statuta Grada Buzeta ("Službene novine Grada Buzeta", broj 2/21 i 10/21) i članka 57. Pravilnika o radu POU „A. Vivoda“ Buzet, gradonačelnik Grada Buzeta dana 1. prosinca 2023. godine donosi

ZAKLJUČAK
o utvrđivanju bruto osnovice za obračun
plaća djelatnika Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet

I.

Bruto osnovica za obračun plaća djelatnika Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet iznosi 782,78 eura¹/5.897,86 kuna.

II.

Osnovica iz točke I. ovog Zaključka primjenjuje se za obračun plaće od mjeseca prosinca 2023. godine s isplatom u siječnju 2024. godine.

III.

Danom stupanja na snagu ovog Zaključka stavlja se izvan snage Zaključak o utvrđivanju bruto osnovice za obračun plaća djelatnika Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet (KLASA:400-01/21-01/91, URBROJ:2106/01-03-01-23-4 od 30. lipnja 2023.).

IV.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenim novinama Grada Buzeta“.

KLASA:400-01/21-01/91
URBROJ:2163-3-03-01-23-5
Buzet, 1. prosinca 2023.

GRAD BUZET
GRADONAČELNIK
Damir Kajin, v.r.

¹ Fiksni tečaj konverzije: 7.53450 HRK

37.

GRAD BUZET, koji zastupa Gradonačelnik **Damir Kajin**, s jedne strane
i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE - Sindikalna podružnica radnika u upravnim tijelima Grada Buzeta, koji zastupa sindikalna povjerenica **Zvezdana Majcan**, s druge strane

sklopili su dana 22. prosinca 2023. godine

**ANEKS 5. KOLEKTIVNOG UGOVORA
za službenike i namještenike u
upravnim tijelima Grada Buzeta**

Članak 1.

U točki (3) članka 40. mijenja se iznos osnovice za obračun osnovne plaće te iznosi **=782,78 EUR**.

Članak 2.

Odredbe ovog Aneksa primjenjuju se od 01. prosinca 2023. godine.

Članak 3.

Ovaj je Aneks sastavljen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po 2 (dva) primjerka, a jedan se primjerak dostavlja nadležnom tijelu za registraciju.

KLASA: 110-01/22-01/5
URBROJ. 2163-3-03-01-23-6
BUZET, 22.12.2023.

Za Sindikat:

Zvezdana Majcan, v.r.

Za Grad Buzet:

Damir Kajin, v.r.

38.

Na temelju članka 110. Kolektivnog ugovora

GRAD BUZET, zastupan po gradonačelniku Kajin Damiru

i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE – Sindikalna podružnica Dječji vrtić “Grdelin” Buzet zastupana po sindikalnoj povjerenici Sandi Jerman

zaključili su dana 22. prosinca 2023. godine

A N E K S br. 5
kolektivnog ugovora za radnike u Dječjem vrtiću
„Grdelin“ Buzet

Članak 1.

Članak 36. mijenja se i glasi:

„(1) Radnika, kojeg je Vrtić uputio na stručno obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za potrebe obavljanja poslova radnog mjesta, može se odobriti u jednoj kalendarskoj godini plaćeni dopust u trajanju do 15 radnih dana, te za potrebe polaganja i obrane završnog ispita dodatnih 5 radnih dana, koje svojom odlukom odobrava Ravnatelj Vrtića.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 dana u jednoj godini, uz prethodnu suglasnost Osnivača.

(3) Ravnatelj Vrtića dužan je s radnikom iz stavka 2. ovog članka sklopiti Ugovor o međusobnim pravima i obvezama za potrebe stručnog obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja uz prethodnu suglasnost Osnivača. “

Članak 2.

U članku 57. mijenja se stavak 2. te glasi:

„Osnovica za obračun osnovne plaće utvrđuje se u iznosu od =782,78 EUR.“

Članak 3.

Ovaj Aneks stupa na snagu osmog dana po objavi na oglasnoj ploči poslodavca, a primjenjuje se od 01. prosinca 2023. godine.

Članak 4..

Ovaj je Aneks sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po 2 (dva) primjerka, a 1 (jedan) se dostavlja nadležnom tijelu za registraciju.

KLASA: 110-01/22-01/4

URBROJ: 2163-3-03-01-23-6

Buzet, 22.12.2023.

Za poslodavca :

Kajin Damir, v.r.

Za sindikat :

Sanda Jerman, v.r.

39.

Na temelju članka 111. Kolektivnog ugovora

GRAD BUZET, kojega zastupa Gradonačelnik **Damir Kajin** (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i **SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE - Sindikalna podružnica "Dom Buzet"** koju zastupa sindikalna povjerenica **Davorka Hren** (u daljnjem tekstu: Sindikat)

zaključili su dana 22. prosinca 2023. godine

Aneks br. 2
Kolektivnog ugovora Doma za starije osobe Buzet

Članak 1.

Mijenja se članak 63. te glasi:

"Vrijednost osnovice za izračun mjesečne plaće radnika Doma utvrđuje se u iznosu od =782,78 EUR, a stalni mjesečni dodatak =39,82 EUR."

Članak 2.

Ovaj Aneks stupa na snagu osam dana po objavi na oglasnim pločama Doma, a primjenjuje se od 01. prosinca 2023. godine.

Članak 3.

Ovaj je Aneks sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po 2 (dva) primjerka, a jedan (1) se dostavlja nadležnom tijelu za registraciju.

KLASA:110-01/22-01/2
URBROJ: 2163-3-03-01-23-5
BUZET, 22.12.2023.

Za poslodavca :

Kajin Damir, v.r.

Za sindikat :

Davorka Hren, v.r.

40.

Na temelju članka 137. Kolektivnog ugovora

GRAD BUZET, zastupan po Gradonačelniku Kajin Damiru

i

JAVNA VATROGASNA POSTROJBA BUZET, zastupana po Predsjedniku vatrogasnog vijeća Jermaniš Davoru

te

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE – Sindikalna podružnica “JVP Buzet”, zastupana po sindikalnom povjereniku Vrbaški Nenadu

zaključili su dana 22. prosinca 2023. godine

A N E K S br. 15

kolektivnog ugovora za radnike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Buzet

Članak 1.

U članku 53. mijenja se iznos osnovice za obračun plaće te iznosi **=782,78 EUR**.

Članak 2.

Ovaj Aneks stupa na snagu osmog dana po objavi na oglasnoj ploči poslodavca, a primjenjuje se od 01. prosinca 2023. godine.

Članak 3.

Ovaj je Aneks sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po 2 (dva) primjerka, a 1 (jedan) se dostavlja nadležnom tijelu za registraciju.

KLASA: 110-01/22-01/3

URBROJ: 2163-3-03-01-23-6

BUZET, 22.12.2023.

ZA GRAD BUZET
Gradonačelnik

Damir Kajin, v.r.

JVP BUZET
Predsjednik vatrogasnog vijeća

Davor Jermaniš, v.r.

SIKD – SP „JVP Buzet“
Sindikalni povjerenik

Nenad Vrbaški, v.r.

41.

GRAD BUZET, kojega zastupa Gradonačelnik **Damir Kajin** (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE - Sindikalna podružnica "Dom Buzet" koju zastupa sindikalna povjerenica **Davorka Hren** (u daljnjem tekstu: Sindikat)

zaključili su dana 22. prosinca 2023. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR DOMA ZA STARIJE OSOBE BUZET

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom uređuju se zasnivanje i prestanak radnog odnosa, odmori i dopusti, plaće i naknade, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike Doma.

Članak 2.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drukčiji način, pisanim sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća, odnosno sindikata i Doma, primjenjivati će se pravna pravila povoljnija za radnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, Zakonom o radu ili ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 3.

Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li u odredbama Kolektivnog ugovora korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

II.1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos se zasniva Ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme, osim ako zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu sklapa se u pisanoj obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje odredbe određene Zakonom o radu i to:

- naziv i ime i prezime ugovornih strana
- sjedište, odnosno adresu stalnog prebivališta
- mjesto rada
- naziv, narav ili vrsta rada na koji se radnik zapošljava
- datum sa kojim radnik započinje sa radom
- odredbu o određenom ili neodređenom trajanju ugovora o radu
- otkazni rok kojeg se moraju pridržavati ugovorne strane
- podaci o osnovnoj bruto plaći, naknadama, te vremenu isplate

- trajanje radnog tjedna i drugo.

Ako Ugovor o radu nije zaključen u pisanom obliku, Dom je dužan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o zaključenom Ugovoru, koja mora sadržavati sve odredbe, kao i Ugovor o radu iz prethodnog stavka ovoga članka.

Ako Dom u roku iz stavka 5. ovog članka ne sklopi s radnikom Ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o zaključenom Ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Dom je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko osiguranje u zakonskom roku od dana zaključivanja Ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o zaključenom Ugovoru o radu.

Članak 5.

Između Doma i radnika može se zaključiti Ugovor o radu na određeno vrijeme, u kojem slučaju je prestanak zasnovanog radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, naročito kada se radi o:

- zamjeni privremeno odsutnog radnika (bolovanje, porođajni dopust i dr.),
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili privremenom povećanju poslova,
- obavljanju privremenih poslova za koje Dom ima iznimne potrebe,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata i
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom ili Statutom Doma.

Ako je Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka zaključen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom, kao ni sa nekim novim za isto radno mjesto, ne može sklopiti sljedeći uzastopni Ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka zaključen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje zaključenih Ugovora o radu ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

Dom s istim radnikom smije zaključiti svaki sljedeći uzastopni Ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom Ugovoru ili u pisanoj potvrdi mora biti naveden.

Svaka izmjena, odnosno dopuna Ugovora o radu koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim Ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz ovoga članka.

Članak 6.

Dom je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju Ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili, prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom na neodređeno vrijeme donosi Ravnatelj Doma u skladu s potrebama procesa rada, normativnih akata ustanove, Zakona o radu i podzakonskih akata.

Članak 8.

Zaključivanju Ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu sa Zakonom o radu, Statutom, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada i ovim Kolektivnim ugovorom.

Izbor se u pravilu provodi na temelju javnog natječaja koji se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Doma i Osnivača te ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Članak 9.

Ako se ukaže potreba za obavljanjem poslova u Domu zbog duže odsutnosti radnika sa posla zbog porođajnog dopusta, zdravstvenih ili drugih opravdanih razloga ili pojave novih poslova u kraćem i jednokratnom trajanju do najduže tri mjeseca, Dom može zasnivati radni odnos s novim

radnikom na određeno vrijeme putem Oglasa o čemu odluku donosi Ravnatelj Doma, a u skladu s potrebama procesa rada, normativnih akata Doma, Zakona o radu i podzakonskih akata.

Članak 10.

Prilikom primanja u radni odnos može se provesti postupak provjere znanja i sposobnosti kandidata.

Provjeravanje znanja i sposobnosti vrši se prije donošenja odluke o izboru.

Postupak prethodne provjere znanja i sposobnosti obavlja komisija koju imenuje Ravnatelj, a čine je radnici najmanje iste ili srodne struke kao i kandidat.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla na koja se radnik prima u radni odnos.

Članak 11.

Na temelju odluke o izboru, Ugovor o radu s izabranim kandidatom za Ravnatelja zaključuje predsjednik Upravnog vijeća Doma, a sa svim ostalim kandidatima izabranim po natječaju ili neposredno, Ugovor o radu zaključuje Ravnatelj.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen Ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen Ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznae s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, zaštitom na radu i drugim.

Članak 12.

Sa Ugovorom o radu se utvrđuje naziv radnog mjesta, koeficijent složenosti poslova i radnih zadataka, vrijednost koeficijenta za obračun plaće, te ostali uvjeti sa kojima se određuju prava i obaveze iz područja radnih odnosa između Doma i radnika.

II.2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Ako su Zakonom o radu, Statutom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Doma ili drugim propisom, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa Ugovor o radu može se zaključiti samo sa osobom koja ispunjava te uvjete.

Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijeva se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije, te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni stručni ispit.

Članak 14.

Prilikom zaključivanja Ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Dom o postojanju bolesti ili drugih okolnosti koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršenju ugovornih obveza ili koje ugrožavaju život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju Ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Prije zaključivanja Ugovora o radu s novim radnikom treba se utvrditi njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti, upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje Dom, koji snosi troškove pregleda.

II.3. Probni rad

Članak 15.

Prilikom zaključivanja prvog Ugovora o radu, ugovora se probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se Ugovorom o radu, s time da on ne može trajati duže od šest (6) mjeseci.

Dužina probnog rada utvrđuje se u skladu sa poslovima na koje se radnik prima u radni odnos i to:

- sa osnovnom školom (NKV) trideset (30) dana,
- sa srednjom stručnom spremom (KV i SSS) šezdeset (60) dana,
- sa višom stručnom spremom (VI stupanj) devedeset (90) dana,
- sa visokom stručnom spremom (VII stupanj) sto dvadeset (120) dana.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je sklopio Ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Probni rad prati voditelj odjela ili druga odgovorna osoba koja mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se Ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Dom mu može otkazati Ugovor o radu i prije isteka probnog rada.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 16.

Dom će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe Doma radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Doma, uređuju se posebnim ugovorom u skladu sa Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Članak 17.

Stručni radnik koji se prvi put zapošljava u zvanju za koje se školovao zasniva radni odnos kao pripravnik.

Ako Zakonom o radu nije drugačije određeno pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme koji se traži za obavljanje određenih poslova i to:

- pripravnik sa VSS 12 mjeseci,
- pripravnik sa VŠS 9 mjeseci,
- pripravnik sa SSS 6 mjeseci.

Prispravnički staž može trajati i kraće vrijeme od navedenog u prethodnom stavku, ali ne manje od tri (3) mjeseca pojedinačno za svaki završeni stupanj obrazovanja.

Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik može polagati stručni ispit, ako je za to predviđeno normativnim aktima Doma ili Zakonom.

Prispravniku, koji ne položi stručni ispit u roku od devedeset (90) dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž, prestaje radni odnos.

Članak 18.

Stručni radnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa Zakonom o radu i programom Vlade Republike Hrvatske.

Razdoblje rada iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo, utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

Ako propisima donesenim na temelju Zakona o radu nije drukčije određeno, na osobe iz stavka 1. ovoga članka se primjenjuju odredbe Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora, osim odredbi o sklapanju Ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku Ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju mora se zaključiti u pisanom obliku.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 80% od osnovne plaće za radno mjesto za koje se priprema.

Članak 19.

Dom može učenicima i studentima omogućiti da svoju praksu odrade u Domu.

Učenicima i studentima se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu prakse.

Ukoliko se učenicima i studentima omogući odrađivanje prakse u Domu, tada će im Dom isplatiti naknadu, za sve vrijeme provedeno na praksi, a do visine iznosa na koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak ne plaća porez, za koju isplatu Upravno vijeće donosi posebnu odluku, ako za tu namjenu Dom ima osigurana potrebna financijska sredstva.

IV. RADNO VRIJEME

IV.1. Puno radno vrijeme

Članak 20.

Puno tjedno radno vrijeme radnika Doma, temeljem odredbi Zakona o radu je pet (5) radnih dana u tjednu, sa jednokratnim trajanjem, a iznosi četrdeset (40) radnih sati.

Ako u pojedinim odjelima priroda posla iziskuje drugačiji raspored tjednog radnog vremena isti može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tokom tjedna.

IV.2. Nepuno radno vrijeme

Članak 21.

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

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

Rad u nepunom radnom vremenu može se raspodijeliti u istom ili različitom trajanju tokom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

IV.3. Prekovremeni rad

Članak 22.

O uvođenju prekovremenog rada Ravnatelj je obavezan izvijestiti radnika u skladu sa Zakonom.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo unaprijed predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu poslodavcu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada i drugim sličnim slučajevima, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Zbog organizacije rada u odjelima ili na pojedinim poslovima Doma, odnosno zbog mjesečnog rasporeda radnika, ostvareni višak sati iznad zakonski reguliranog radnog vremena, koji se ostvaruje radom u subotu i nedjelju, te radom na dane državnih i crkvenih blagdana, u potpunosti se isplaćuju kao prekovremeni rad kod obračuna plaće za isti mjesec u kojem su i ostvareni.

Ako je za radnika povoljnije, na takav način višak ostvarenih sati, radnik može umjesto isplate iskoristi kao slobodne sate u omjeru 1:1,5 tokom istog mjeseca ili u narednom vremenskom razdoblju i to na osnovu rasporeda voditelja odjela ili posebne odluke Ravnatelja.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ograničava se na 250 sati godišnje.

Članak 23.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi sa skraćenim radnim vremenom iz zdravstvenih razloga,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju.

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

IV.4. Raspored radnog vremena

Članak 24.

Početak, završetak, te raspored dnevnog radnog vremena za sve poslove određuje Ravnatelj Doma svojom pisanom odlukom.

Trajanje i raspored radnog vremena određeno prema odredbi iz prethodnog stavka ovog članka, Ravnatelj Doma može izmijeniti zbog potrebe radnog procesa, te uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O vanrednoj promjeni trajanja i rasporeda radnog vremena Voditelji odjela ili druge odgovorne osobe su dužne radnike obavijestiti najmanje dvadeset i četiri (24) sata prije promjena, osim ako se u posebnim okolnostima uvodi prekovremeni rada.

Članak 25.

Dnevno radno vrijeme radnika u pravilu se raspoređuje u jednokratnom dnevnom trajanju u jutarnjoj, popodnevnoj ili noćnoj smjeni.

O rasporedu radnog vremena, Voditelji odjela ili Ravnatelj Doma će obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u vanrednim i kriznim situacijama.

Članak 26.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Ravnatelj Doma

Članak 27.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka radnog vremena utvrđenog odlukom Ravnatelja.

Način evidencije prisutnosti na radu određuje Ravnatelj Doma, a evidenciju vode Voditelji odjela i druge ovlaštene osobe.

Radnici koji završavaju rad u svojoj smjeni prekidaju rad i odlaze s radnog mjesta u trenutku preuzimanja posla drugih radnika u narednoj smjeni.

Članak 28.

Radnik ne smije, bez dogovora i dopuštenja Voditelja odjela ili Ravnatelja Doma ili druge ovlaštene osobe, za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, ako za to nema opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje Voditelj odjela ili Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba Doma.

Članak 29.

Zbog specifičnog načina obavljanja poslova u Domu u odjelu stalnog smještaja, odjelu za pripremu i podjelu hrane, te na poslovima čistačice, poslovi se obavljaju prema rasporedu u smjenama u svim danima u tjednu bez obzira na to da li se radi o danima za koje je zakonom ili drugim propisima određeno da su to neradni dani (subota, nedjelja, državni ili crkveni blagdani).

Članak 30.

U slučaju spriječenosti dolaska na rad, svaki radnik je dužan obavijestiti Ravnatelja Doma, Voditelja odjela u kojem radi ili drugu odgovornu osobu o razlozima spriječenosti dolaska na posao najkasnije u roku od dvadeset i četiri (24) sata od nastanka tih razloga, osim ako to ne može učiniti iz opravdanih razloga.

U slučaju da ne može izvršiti obavezu na način i u vremenu utvrđenom u prethodnom stavku ovog članka, dužan je obavijestiti svoje nadređene posredstvom svojih članova obitelji ili drugih njemu bliskih osoba u roku od najkraće tri (3) dana od nastanka razloga zbog kojih je odsutan sa posla.

Ukoliko radnik nije obavijestio odgovorne osobe Doma o razlozima svojeg odsustva sa posla na način i u vrijeme opisano u prvom ili drugom stavku ovog članka, time čini tešku povredu svojih radnih

obaveza, te Dom ima pravo radniku redovito otkazati Ugovor o radu, kod čega je otkazni rok sedam (7) dana.

V. ODMORI I DOPUSTI

V.1. Stanka

Članak 31.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu (7 ili 8 sati) ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnik koji radi u turnusima (12. sati) ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od dva puta po 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka pravo na stanku od 30 minuta ima i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, ako radi najmanje šest sati dnevno.

Vrijeme korištenja stanke određuje Ravnatelj.

V.2. Dnevni odmor

Članak 32.

Dnevni odmor iznosi najmanje dvanaest (12) sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

Radnik ne smije raditi više od šesnaest (16) sati neprekidno uključujući redoviti rad, dežurstvo i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (elementarna nepogoda, požar i slično).

V.3. Tjedni odmor

Članak 33.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata (24).

Ako je zbog prirode i potrebe posla u Domu, potrebno da radnik radi na dane tjednog odmora isti mu se osigurava u narednom tjednu.

V.4. Godišnji odmor

Članak 34.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna, odnosno 20. radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika u Domu utvrđuje se na način da se na osnovni broj radnih dana iz prvog stavka ovog članka dodaju dani obračunati prema slijedećim kriterijima:

1. Dužina radnog staža:
 - od 1 do 5 godina 1 radni dan,
 - od 5 do 10 godina 2 radna dana,
 - od 10 do 15 godina 3 radna dana,
 - od 15 do 20 godina 4 radna dana,
 - od 20 do 25 godina 5 radnih dana,
 - od 25 do 30 godina 6 radnih dana,
 - od 30 do 35 godina 7 radnih dana,
 - više od 35 godina 8 radnih dana.
2. Složenost poslova:
 - poslovi sa VSS 5 radnih dana,
 - poslovi sa VŠS 4 radna dana,
 - poslovi sa SSS, KV, VKV 3 radna dana,
 - ostali poslovi 2 radna dana.
3. Socijalne prilike za roditelja, posvojitelja ili skrbnika:
 - za jedno malodobno dijete 2 radna dana,
 - za dvoje ili više malodobne djece 3 radna dana,
 - za dijete sa posebnim potrebama 3 radna dana,

- samohrani roditelj ili skrbnik još po..... 1 radni dan,
 - radnik sa 70% invaliditeta na temelju isprava 2 radna dana,
 - branitelji 1 radni dan.
4. Prema uvjetima rada
- za rad u Stacionaru2 radna dana.

Broj dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo utvrđuje se na temelju stanja po pojedinom kriteriju iz ovog članka na dan 31.12. prethodne godine za godinu za koju se izrađuje plan.

Ukoliko u Domu rade oba roditelja, pravo iz alineja 1.-4., točke 3. pripada samo jednom od njih i to na temelju njihovog zajedničkog pisanog očitovanja, a ako isto ne dostave do donošenja Rješenja za godišnji odmor u godini za koju se izdaje, ovo pravo na povećanje trajanja godišnjeg odmora pripada majci djeteta/djece.

Ukoliko kod pojedinog radnika dolazi do promjena tokom kalendarske godine za koju je to pravo utvrđeno, nakon isteka od šest (6) mjeseci, radniku će se izvršiti korekcija na više ili manje od planiranih dana godišnjeg odmora proporcionalno mjesecima kada se promjena ostvaruje, te ako takav izračun prelazi preko ½ dana.

Radnik koji po kriterijima iz ovog članka ostvari više od trideset (30) dana godišnjeg odmora, može iskoristiti najviše trideset (30) radnih dana godišnjeg odmora za tu kalendarsku godinu.

Članak 35.

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

Ukoliko radnik zshiti jeva godišnji odmor van Plana korištenja godišnjih odmora iz članka 38. ovog Ugovora u dane godišnjeg odmora uračunavati će se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom ukoliko je rasporedom rada u te dane trebao raditi.

Ako ovlašteni liječnik utvrdi privremenu nesposobnost za rad prije početka korištenja planiranog godišnjeg odmora i njegovo trajanje se poklapa sa istim, radnik i Voditelj odjela ili Ravnatelj će dogovoriti korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora u drugom terminu kada se za to ostvare odgovarajuće okolnosti vezane na organizaciju posla u Domu.

Članak 36.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svaki mjesec rada:

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

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Radnik koji u toku kalendarske godine stekne uvjete i prekine radni odnos u Domu zbog odlaska u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor bez obzira na vrijeme prekida radnog odnosa.

Članak 37.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijela, osim ako se s odgovornim osobama Doma drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tokom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2., ovoga članka, 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, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja odnosno 31. prosinca iduće godine.

Članak 38.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.

Raspored godišnjeg odmora, odlukom utvrđuje Ravnatelj Doma, vodeći kod toga računa o potrebi obavljanja svakodnevnih poslova, a prema prijedlogu Voditelja odjela ili druge ovlaštene osobe u Domu, nakon provedenog anketiranja svakog radnika, a najkasnije do 31.03. tekuće godine za koju se plan donosi.

Radnik ima parvo zbog vlastitih potreba u toku kalendarske godine iskoristiti dva (2) dana godišnjeg odmora o čemu se mora najmanje 24 sata prije dogovoriti sa voditeljem odjela, Ravnateljem ili drugom odgovornom osobom Doma.

Radnik se mora obavijestiti o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 39.

Na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora Ravnatelj Doma donosi za svakog radnika rješenje kojim se utvrđuje parvo na ukupno trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 34. ovog Kolektivnog ugovora, te posebnu odluku o vremenu njegovog korištenja u pisanom obliku.

Članak 40.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti, ako ispunjava uvjete utvrđene Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 7. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

U slučaju prestanka Ugovora o radu, Dom je dužan osigurati radniku korištenje godišnjeg odmora, a ako nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, za preostale dane neiskorištenog godišnjeg odmora treba isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 2. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

V.5. Plaćeni dopust

Članak 41.

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođanje od obveze rada, uz naknadu plaće do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana za važne osobne potrebe, u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka 5 radnih dana,
- rođenja djeteta 5 radnih dana,
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka 5 radnih dana,
- smrti brata, sestre, djeda, bake i roditelja supružnika 2 radna dana,
- selidbe 2 radna dana,
- teške bolesti djeteta/ce ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana,
- ugroženosti od elementarne nepogode ili druge nesreće 5 radnih dana,
- za svako dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana

U slučajevima iz alineje 3. i 4. ovog članka radnik ima pravo na plaćeni dopust neovisno od korištenja ovog prava po drugim osnovama.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka pravo na dane plaćenog dopusta radnik mora koristiti u radnim danima koji neposredno slijede nakon što se pojedini slučaj dogodi.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik će slobodne dane koristiti na dan darivanja te prvi idući radni dan.

Iznimno, zbog osobito značajnih potreba rada može se odrediti drukčiji raspored korištenja dana plaćenog dopusta uz suglasnost Ravnatelja.

Odredbe ovog člana jednakopravno se odnose na izvanbračne zajednice i životna partnerstva.

Članak 42.

Radniku, kojega je Dom uputio na stručno obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanja za potrebe obavljanja poslova radnog mjesta, može se odobriti u jednoj kalendarskoj godini plaćeni dopust u trajanju do 15 radnih dana, te za potrebe polaganja i obrane završnog ispita dodatnih 5 radnih dana, koje svojom odlukom odobrava Ravnatelj Doma.

Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 dana u jednoj godini, uz prethodnu suglasnost Osnivača.

Ravnatelj Doma dužan je s radnikom iz stavka 1. ovog članka sklopiti Ugovor o međusobnim pravima i obvezama za potrebe stručnog obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja uz prethodnu suglasnost Osnivača.

Članak 43.

Korištenje plaćenog dopusta iz članaka 41. i 42. ovog Kolektivnog ugovora radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih je ostvario to pravo.

Radnik koji nije iskoristio plaćeni dopust u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih je stekao to pravo, ne može naknadno koristiti plaćeni dopust za taj slučaj.

Ako okolnosti iz članaka 41. i 42. ovog Kolektivnog ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za vrijeme navedenih okolnosti osim u slučajevima smrti članova iz alineje 3. i 4. članka 41.

V.6. Neplaćeni dopust

Članak 44.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do trideset (30) dana u toku jedne kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati poteškoće u poslovanju Doma, a radi ostvarivanja njegovih važnih osobnih potreba, a posebno radi slijedećih potreba:

1. liječenja za koje sam snosi troškove,
2. njege bolesnog člana uže obitelji,
3. gradnje, adaptacije ili popravka kuće ili stana,
4. samostalnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja ili specijalizacije i to:
 - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi 5 radnih dana,
 - za pripremanje i polaganje ispita u višoj i visokoj školi 10 radnih dana.

Radnik je obavezan dostaviti dokaz o nastaloj situaciji iz prethodnog stavka.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust i duži od trideset (30) dana, a najviše do jedne godine kada to okolnosti obavljanja poslova u Domu dozvoljavaju.

Odluku o neplaćenom dopustu do trideset (30) dana donosi Ravnatelj, a preko trideset (30) dana Upravno vijeće Doma.

Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta radniku miruju sva njegova prava i obaveze iz radnog odnosa, ako zakonom nije drukčije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

VI.1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 45.

Dom je obvezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Doma utvrđene mjere.

Članak 46.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima prava i obveze:

- sudjelovati u planiranju uvjeta rada te kod uvođenja novih tehnologija ili uvođenja novih supstanci u radni i proizvodni proces,
- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti prisutan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 47.

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

Radnik je obvezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja, ljudi ili imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 48.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i kod jednog od slijedećih uvjeta:

- starosti (do 5 godina pred starosnu mirovinu), ili
- profesionalne bolesti, ili
- ozljede na radu,

poslodavac je obavezan radniku osigurati povoljniju normu i prilagoditi poslove sposobnosti radnika bez umanjivanja njegove plaće (sa svim dodacima na plaću) koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

U cilju zadržavanja zdravstvene sposobnosti radnika Dom će osigurati zdravstvene preglede radnika svakih dvije godine osim za radnike koji imaju obvezu obavljanja liječničkih pregleda radi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Članak 49.

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

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

Namjeru korištenja prava iz stavka 2. ovog članka radnik je dužan najaviti poslodavcu najkasnije do 15. rujna tekuće godine za iduću fiskalnu odnosno iduću kalendarsku godinu.

Članak 50.

Naknada plaće koja radniku invalidu rada pripada od dana nastanka invalidnosti ili radniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće obračunate prema koeficijentu složenosti ili platnom razredu koji je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 51.

Poslodavac je obavezan radniku, koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće obračunate prema koeficijentu složenosti i platnog razreda koji je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

VI.2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 52.

Dom prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime radnika,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina-grad i županija,
- prebivalište i adresa (mjesto, općina-grad i županija),
- OIB,
- mjesto rada (mjesto, općina-grad i županija),
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- poslovi, radno mjesto na kojem radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod poslodavca,

- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Radnik koji ne dostavi tražene podatke čini tešku povredu radnih obaveza, te nakon isteka pisanog roka u kojem je radnik trebao dostaviti tražene podatke, Dom može izvršiti raskid Ugovora o radu sa dotičnim radnikom.

Članak 53.

Dom će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obradi, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku Dom će donijeti odluku, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

VI.3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 54.

Dom je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnici za vrijeme obavljanja posla neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obaveza iz radnog odnosa.

Članak 55.

Ravnatelj će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika

Ovlaštena osoba mora uživati povjerenje radnika i za njegovo imenovanje potrebna je suglasnost sindikata.

Ukoliko uznemiravanje ili narušavanje dostojanstva radnika dolazi od strane Ravnatelja zahtjev za zaštitu radnik podnosi Upravnom vijeću Doma.

Članak 56.

Postupak za utvrđivanje postojanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja pokreće se na zahtjev oštećenog radnika, a može se pokrenuti i na zahtjev drugih radnika ili ovlaštene osobe Doma, ukoliko postoji osnovana sumnja o postojanju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Dom ili ovlaštena osoba dužni su najkasnije u roku od osam (8) dana, a u težim slučajevima u roku od tri dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Radnik, za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je istinito i u potpunosti iznijeti sve okolnosti djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema mjerama iz stavka 2. ovoga članka smatrat će se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Članak 57.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Postupak za zaštitu dostojanstva radnika provodi se u potpunoj diskreciji, uz pažljivo evidentiranje svih sastanaka i koraka tog postupka.

U postupak zaštite dostojanstva radnika mogu se uključiti i osobe koje mogu savjetodavno pomoći izloženim radnicima.

Sve osobe uključene u postupak zaštite dostojanstva radnika dužne su čuvati tajnost podataka utvrđenih u postupku. Odavanje navedenih podataka predstavlja povredu radne obveze.

Dokumentacija o postupcima zaštite dostojanstva radnika čuva se u tajništvu Doma, izdvojeno od ostale dokumentacije.

Uvid u navedenu dokumentaciju moguće je ostvariti samo uz prethodno odobrenje poslodavca ili ovlaštene osobe, ukoliko za to postoji opravdan razlog, a o svakom pojedinom slučaju uvida u dokumentaciju tajnik poslodavca dužan je sačiniti službenu zabilješku.

Službena zabilješka iz prethodnog stavka ovoga članka mora sadržavati podatke o osobi koja je ostvarila uvid u dokumentaciju, datum uvida, podatke o osobi koja je uvid odobrila, te razloge zbog kojih je odobren uvid u dokumentaciju.

Prije stavljanja na uvid dokumentacije iz stavka 5. ovoga članka tajnik će od osobe kojoj je uvid u dokumentaciju odobren zatražiti pisanu izjavu o obvezi čuvanja tajnosti podataka.

Članak 58.

Ako u propisanom roku Dom ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete nedovoljne ili neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Radnik koji je prekinuo rad iz razloga navedenih u stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u vezi pravodobno zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, čini povredu obveza iz radnog odnosa i nema pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

Članak 59.

Ako se nakon provedenog postupka utvrdi da su navodi iz pritužbe neistiniti, ista će biti odbijena kao neosnovana.

Ako je pritužba podnesena sa namjerom da se drugome naštetiti, takvo ponašanje smatrat će se uznemiravanjem i podnositelju će biti izrečena jedna od mjera utvrđenih u stavku 4. članka 61. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 60.

Ukoliko se nakon provedenog postupka ne uspiju prikupiti dokazi o postojanju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ali i dalje postoji osnovana sumnja u mogućnost postojanja takvog ponašanja, poduzet će se odgovarajuće mjere za zaštitu radnika, a ponašanje potencijalnog uznemiravatelja bit će predmetom pojačanog nadzora.

Članak 61.

Ako se u provedenom postupku utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, Dom će razmotriti poduzimanje odgovarajućih mjera za zaštitu oštećenog radnika, kao i mjera prema počinitelju.

Mjerama zaštite oštećenog radnika mora se osigurati trenutni prekid uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te poduzimanje potrebnih preventivnih mjera kako bi se otklonila svaka mogućnost da se takvo ponašanje ubuduće ponovi.

Prije poduzimanja mjera prema počinitelju, o tome će se pribaviti mišljenje oštećenog radnika, a sve u cilju zaštite njegovog dostojanstva.

Mjere koje se mogu poduzeti prema počinitelju su:

- pismena opomena zbog povrede radnih obveza, uz upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza,
- pismena opomena zbog povrede radnih obveza i premještanje na drugo mjesto rada,
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

VII. PLAĆE I NAKNADE

VII.1. Plaće

Članak 62.

Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću i pripadajuće naknade, koje mu je Dom dužan svaki mjesec isplatiti.

Osnovna plaća radnika, za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Članak 63.

Vrijednost osnovice za izračun mjesečne plaće radnika Doma utvrđuje se u iznosu od =782,78 EUR, a stalni mjesečni dodatak =39,82 EUR.

Članak 64.

Za svaku navršenu godinu radnog staža, radniku se plaća uvećava za 0,5 % po godini ukupnog radnog staža, te je izračunati iznos sastavni dio osnovne plaće.

Članak 65.

Radnicima se tijekom godine mogu isplatiti novčane nagrade za ostvarene radne rezultate, za radni učinak iznad redovnog i očekivanog, do neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak za tu namjenu.

Članak 66.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih sistematiziranih radnih mjesta Doma, određuju se kako slijedi:

R.b.	NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1.	Ravnatelj	2,40
2.	Socijalna radnica/radni terapeut.....	1,85
3.	Voditelj računovodstva	1,85
4.	Stručni suradnik/voditelj projekta.....	1,55
5.	Glavna medicinska sestra	1,58
6.	Medicinska sestra.....	1,26
7.	Fizioterapeut	1,26
8.	Glavna kuharica.....	1,26
9.	Kućni majstor-vozač - ekonom.....	1,20
10.	Blagajnik, likvidator, materijalni knjigovođa.....	1,23
11.	Domaćica dnevnog boravka.....	1,26
12.	Kuharica.....	1,15
13.	Njegovateljica	1,05
14.	Pomoćna kuharica	1,05
15.	Pralja – glačara.....	1,04
16.	Čistačica.....	1,00
17.	Voditeljica programa pomoć u kući.....	1,58
18.	Gerontodomaćica	1,05

19. Pomoćni radnik1,05

Osnovna plaća radnih mjesta: Ravnatelj, Socijalni radnik/radni terapeut, Glavna medicinska sestra, Voditeljica programa pomoć u kući, Domaćica dnevnog boravka, Medicinska sestra, Fizioterapeut, Vozač-ekonom-kućni majstor, Njegovateljica, Gerontodomaćica, Čistačica i Pomoćni radnik uvećati će se za 10% s osnova uvjeta rada, a za radna mjesta: Voditelj računovodstva, Stručni suradnik/voditelj projekta, Glavna kuharica, Kuharica, Pomoćna kuharica, Blagajnik-likvidator-materijalni knjigovođa i pralja - glačara uvećava se za 5%.

Dodatak za posebne uvjete rada po satu za vrijeme provedeno na radu u bruto iznosima ostvaruju sljedeća radna mjesta:

- Glavna medicinska sestra =1,00 EUR/sat
- Medicinska sestra =0,75 EUR/sat
- Njegovateljica =0,57 EUR/sat.

Članak 67.

Plaća se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 68.

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

Za vođenje (mentorstvo) učenika ili studenta na stručnoj praksi radnik ostvaruje pravo na uvećanje vrijednosti sata za 5%, odnosno 10% ukoliko vodi pripravnika, za svaki sat takvog rada.

Mentor iz stavka 2. ovog članka dužan je sastaviti program osposobljavanja pripravnika te učenika ili studenta na stručnoj praksi i po završetku podnijeti pisano izvješće Ravnatelju.

U slučaju da je mentor Ravnatelj pisano izvješće podnosi Upravnom vijeću.

VII.2. Naknada plaće i materijalni primici:

Članak 69.

Na odrađene sate, koji se odrađuju u posebnim uvjetima i na dane određene za odmor prema zakonskim propisima ili Kolektivnom ugovoru, radniku se uvećava plaća za sljedeće naknade:

1. za rad noću 50 %,
2. za rad subotom 25 %,
3. za rad nedjeljom 50 %,
4. za rad na sve dane državnih i vjerskih blagdana150 %,
5. za prekovremeni rad 50 %,
6. za dvokratni rad sa prekidom između smjena dužim od 60 minuta 10 %,
7. za rad u popodnevnoj smjeni 10%.

Članak 70.

Dodatak za noćni rad, prekovremeni rad, rad na dane državnih i vjerskih blagdana i na dane tjednog odmora, pripada radniku za stvaran rad, a razmjerno broju sati takvog rada u pojedinom obračunskom razdoblju, te se međusobno ne isključuju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te se u tom slučaju donosi Odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 71.

Noćni rad je rad radnika u vremenu između dvadeset i dva (22) sata uvečer i šest (6) sati ujutro narednog dana.

Ukoliko radnik radi na propisani državni ili vjerski blagdan u radnim danima tokom tjedna, radniku se isplaćuju, odnosno ima parvo na naknadu iz točke 4., članka 69. ovog Kolektivnog ugovora.

Ukoliko radnik radi na propisani državni ili vjerski blagdan na neradni dan, odnosno u subotu, radniku se isplaćuju, odnosno ima parvo na naknadu iz točaka 2. i 4., članka 69. ovog Kolektivnog ugovora.

Ukoliko radnik radi na propisani državni ili vjerski blagdan na neradni dan, odnosno u nedjelju, radniku se isplaćuju, odnosno ima parvo na naknadu iz točaka 3. i 4., članka 69. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 72.

Dom će radniku prigodom isplate plaće uručiti obračun u pisanom obliku, kojeg je radnik dužan preuzeti, iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće i naknada plaće.

Ako Dom na dan dospelosti ne isplati plaću i naknade ili ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni plaća u pisanom obliku su ovršne isprave.

Radnici primaju plaću i ostala primanja putem tekućeg računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 73.

Za razdoblje kada radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih Zakonom o radu i drugih propisa, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri (3) mjeseca koja su prethodila obračunu i isplati plaće za vrijeme provedeno na korištenju godišnjeg odmora.

Članak 75.

Za vrijeme plaćenog dopusta, državnih i vjerskih blagdana, odnosno neradnih dana utvrđenih Zakonom, stručnog obrazovanja na koje je upućen odlukom Ravnatelja ili Upravnog vijeća Doma, te zastoja u radu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da radi.

Članak 76.

Za dane privremene odsutnosti sa posla, odnosno bolovanja do 42 radna dana, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, a padaju na teret Doma, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 90% njegove prosječne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca.

Članak 77.

Za dane privremene odsutnosti sa posla, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u proteklih šest mjeseci.

Članak 78.

Za dane odsutnosti sa posla zbog njege člana uže obitelji iz zajedničkog domaćinstva i drugih slučajeva utvrđenih posebnim propisima, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 79.

Ako radnik odbije raditi svoje poslove na koje je raspoređen zbog toga što za obavljanje tih poslova nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca.

Pravo na naknadu plaće iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

VII.3. Ostala materijalna prava radnika

Članak 80.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini troškova javnog prijevoza za relacije od 1 km, a najviše do 40 km u jednom smjeru sukladno evidenciji prisutnosti na radu u visini cijene karte javnog prijevoza.

U slučaju kada radnik zbog potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, naknada troškova prijevoza radniku će se isplatiti razmjerno broju dolazaka na posao u pojedinom mjesecu.

Prijevozom na posao i sa posla smatra se i dolazak i odlazak po nalogu nadređenih osoba na mjesto gdje se van radnog vremena održavaju službeni skupovi radnih tijela osnivača Doma.

Ukoliko radnik ne može koristiti javni prijevoz za dolazak i odlazak sa posla naknada troškova prijevoza utvrđuje se u visini cijenika javnog prijevoznika na relaciji koja po dužini odgovara radnikovoj najkraćoj udaljenosti od mjesta prebivališta do mjesta rada.

Članak 81.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni rad u Domu sukladno odredbama utvrđenim Pravilnikom o porezu na dohodak. Jubilarna nagrada se isplaćuje slijedeći mjesec u odnosu na mjesec kada je to pravo ostvareno.

Jubilarna nagrada za navršenih 5 godina neprekidnog rada u Domu isplaćuje se u visini od 50% iznosa utvrđenog za navršenih 10 godina rada.

Članak 82.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na novčani iznos regresa za korištenje godišnjeg odmora i božićnu nagradu ukupno najmanje u visini neoporezivog iznosa za te namjene koji su određeni Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnicima će se jednom godišnje isplatiti dar u naravi u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Članak 83.

Povodom blagdana Sv. Nikole radnik ima pravo na dar za djecu do navršenih 15 godina života u toj godini najmanje u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

- Službeno putovanje

Članak 84.

Radnik koji je po nalogu Doma upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu i na naknadu putnih troškova.

Puni iznos dnevnice se utvrđuje u visini koja je određena Pravilnikom o porezu na dohodak..

Radniku se u potpunosti priznaju putni troškovi javnog prijevoza ostvarenih na službenom putovanju odnosno na osnovu prijedanih kilometara od mjesta stanovanja ili sjedišta poslodavca do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje ako je za prijevoz koristio vlastiti automobil.

Iznos naknade se izračunava na osnovu prijedanih kilometara i cijene naknade po kilometru koja je određena u visini neoporezivog iznosa propisanog u Pravilniku o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje u visini cijene noćenja u hotelu "B" kategorije.

Troškovi i dnevnicu za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to utvrđeno za tijela državne uprave.

Članak 85.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka 24 sata provedena na putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje cijela jedna dnevnicica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Nalog za službeno putovanje izdaje i propisuje Ravnatelj.

Članak 86.

Ako radnik po nalogu Doma svojim automobilom obavlja i druge službene poslove, ima pravo na naknadu troškova na ime korištenja privatnog automobila u službene svrhe po prijeđenom kilometru i cijene naknade po kilometru koja je određena u visini neoporezivog iznosa, a propisana je u Pravilniku o porezu na dohodak.

- Otpremnina

Članak 87.

Radniku pripada pravo na isplatu otpremnine u slijedećim situacijama:

- prilikom odlaska u mirovinu,
- prilikom otkaza Ugovora o radu zbog proglašenja tehnološkog viška radnika i drugih opravdanih okolnosti, a nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada u Domu.

Radniku ne pripada pravo na isplatu otpremnina ako se Ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 88.

Kada radnik ima pravo na otpremninu zbog odlaska u mirovinu, njezina visina se određuje u neoporezivom iznosu utvrđenim Pravilnikom o porezu na dohodak plus =132,72 EUR neto po godini staža ostvarenih u Domu.

Članak 89.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu zbog otkaza Ugovora o radu uslijed proglašenja tehnološkog viška njezina visina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Domu, pod uvjetom da je u Domu prethodno neprekidno radio najmanje dvije (2) godine.

- Ostale naknade

Članak 90.

Radnik ili članovi njegove obitelji u zajedničkom domaćinstvu imaju pravo na novčane pomoći utvrđene i u iznosu u Pravilniku o porezu na dohodak. U slučaju smrti radnika na random mjestu obitelj ostvaruje pravo i na troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Domu u prethodna tri mjeseca.

Upravno vijeće Doma, na prijedlog Ravnatelja, može i u drugim opravdanim slučajevima donijeti odluku kojom se radniku odobrava novčana pomoć.

Članak 91.

Dom je dužan, preko ovlaštenog osiguravatelja osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme od polaska na posao iz mjesta stanovanja, za vrijeme obavljanja rada, te povratka do mjesta stanovanja.

VII.4. Ostale odredbe o plaćama

Članak 92.

Temeljem rješenja o ovrsi na plaći Dom može radniku prinudno ustegnuti najviše do zakonom utvrđenog dijela plaće ili naknade plaće.

Članak 93.

Dom ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

VIII.1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 94.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, ako se Dom i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Doma,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- ako osoba u radnom odnosu bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela propisanih Zakonom, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom Zakonu.

Dom je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave na obvezno mirovinsko osiguranje, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Članak 95.

Prije redovitog otkazivanja Ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Dom je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i na učinjene propuste i povrede te ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastanka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Doma da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja Ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Dom je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Doma da to učini.

VIII.2. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 96.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad sa skraćenim radnim vremenom roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

Članak 97.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih Dom može otkazati Ugovor o radu, smatraju se naročito slijedeće povrede:

- neizvršavanje, nesavjesno i neprimjereno izvršenje obveze iz radnog odnosa,
- upotreba novca, robe i drugih sredstava Doma u svoju korist ili korist treće osobe,
- nezakonito raspolaganje sredstvima Doma i druge nezakonite radnje u vezi sa sredstvima i imovinom Doma ili imovinom njegovih korisnika,
- krivotvorenje ili uništavanje dokumenata Doma i njihovo neovlašteno davanje trećim osobama,
- netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da sebi ili drugome pribavi materijalna ili nematerijalna imovinska korist,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
- izazivanje nereda i tučnjave u radu za vrijeme radnog vremena,
- neopravdani izostanci s rada tri (3) dana uzastopno,
- povreda pravila o sigurnosti i zaštiti na radu,
- dolazak na posao ili rad pod utjecajem alkohola ili pod utjecajem opojnih droga,
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- nemoralno i neetičko ponašanje radnika u toku rada,
- namjerno uzrokovanje štete Domu.

Svi radnici Doma su dužni Ravnatelju odmah prijaviti navedene teške povrede obveza, kao i svako drugo kršenje obveza iz radnog odnosa koje može imati negativne posljedice za rad u Domu. Kršenje tih obveza razlogom je za raskid Ugovora o radu.

VIII.3. Otkazni rok

Članak 98.

U slučaju redovitog otkaza Ugovora o radu, otkazni rok je određen ovisno o vremenu provedenom u neprekidnom radnom odnosu u Domu sukladno odredbama Zakona o radu.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Radnik je obavezan namjeru da želi otkazati ugovor o radu najaviti poslodavcu najmanje tri mjeseca unaprijed kako bi se pronašlo rješenje za popunu tog radnog mjesta.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 99.

Radnik, koji smatra da mu je Dom povrijedio neko njegovo pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati ostvarenje tog prava.

Ako Dom u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Domu nije podnio zahtjev u pisanom obliku iz stavka 1. ovoga članka.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme.

Rokovi iz stavka 1. i 2. ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana primanja iz radnog odnosa.

Članak 100.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenu dostavu akta.

Radniku se odluka može dostaviti i preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči Doma. Istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Članak 101.

Odluke Doma koje se dostavljaju radniku moraju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

X. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

Članak 102.

Dom će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za nesmetani rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkoga vijeća i Doma.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

Članak 103.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava i obveze preuzima sindikalni povjerenik.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti u toku redovnog radnog vremena i to tri sata po članu Sindikata u toku godine.

Dom je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz prethodnog stavka, omogućiti izostanak s rada u trajanju od dva (2) radna dana godišnje uz naknadu plaće (plaćeni dopust), zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 104.

S ciljem sveobuhvatnog obavješćavanja i rasprave o stanju i razvoju Doma, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi svih radnika.

Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s Ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti obavljanju tekućih poslova u Domu.

Ako u Domu nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati Ravnatelj.

Ne dirajući u prava radničkog vijeća da saziva skup radnika iz stavka 1. ovoga članka Ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tom računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene Zakonom.

O sazivanju skupa iz stavka 4. ovoga članka, Ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem.

Skupovi radnika mogu se održati po smjenama, ako je to povoljnije zbog nesmetanog obavljanja poslova u Domu.

Članak 105.

Radnici imaju pravo po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat, te se u njega učlaniti.

Dom ne smije nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, odnosno njihovih udruga više razine, niti u cilju ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 106.

Visina štete, koju pruzrokuje radnik, utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema procjenom vrijednosti oštećenih ili uništenih stvari.

Članak 107.

Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve radnje da se šteta otkloni.

Radnik se može u cijelosti osloboditi od obveze naknade štete:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove, ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o starijem radniku, invalidu ili samohranom roditelju ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje ili brisanje obaveze za naknadu štete, na prijednog Ravnatelja, svojom odlukom utvrđuje Upravno vijeće Doma.

Članak 108.

O pravima radnika koja nisu uvrštene u odredbe ovog Kolektivnog ugovora, ista će se utvrditi u posebnim normativnim aktima ili odlukama Doma.

Upravno vijeće se obavezuje kod priprema za donošenje ili promjene normativnih akata ili odluka informirati i uključiti u raspravu predstavnike sindikata prije njihovog donošenja.

XII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 109.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme te traje do 31. prosinca 2024. godine.

Ovaj Kolektivni ugovor može se otkazati na zahtjev jedne od ugovorenih strana.

Otkazni rok iznosi 30 dana.

Stranka koja otkazuje ugovor može najmanje dvadeset (20) dana prije isteka otkaznog roka pokrenuti pregovore o njegovoj obnovi.

Članak 110.

Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo. Povjerenstvo ima četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana.

Članak 111.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora donose se na način propisan Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 112.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom obostranog potpisivanja ugovornih strana, a primjenjuje se od 01. siječnja 2024. godine.

KLASA: 110-01/22-01/2
URBROJ: 2163-3-03-01-23-6
BUZET, 22. prosinac 2023.

SINDIKAT ISTRE
KVARNERA I DALMACIJE
Sindikalni povjerenik
Davorka Hren, v.r.

GRAD BUZET
Gradonačelnik
Damir Kajin, v.r.

42.

Na temelju članka 10. stavka 2. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi ("Narodne novine" broj 86/08, 61/11, 4/18, 96/18 i 112/19), članka 33. i 94. Statuta Grada Buzeta („Službene novine Grada Buzeta“, broj 2/21 i 10/21) i članka 17. Pravilnika o unutarnjem redu gradske uprave Grada Buzeta („Službene novine Grada Buzeta“, broj 12/17., 7/19., 6/22. i 1/23.) u skladu s Proračunom Grada Buzeta („Službene novine Grada Buzeta“, broj 14/23.), Gradonačelnik Grada Buzeta dana 29. prosinca 2023. godine utvrđuje

PLAN PRIJMA u službu u upravnim tijelima Grada Buzeta za 2024. godinu

I.

Ovim Planom utvrđuje se stvarno stanje popunjenosti radnih mjesta u upravnim tijelima gradske uprave u Gradu Buzetu za 2023. godinu te potreban broj službenika i namještenika na neodređeno vrijeme za razdoblje za koje se plan donosi.

II.

Utvrđuje se stvarno stanje popunjenosti radnih mjesta na neodređeno vrijeme na dan 29. prosinca 2023. godine te planira potreban broj službenika i namještenika za prijam u službu na neodređeno vrijeme, kao i potreban broj službenika za prijam u službu na određeno vrijeme u 2024. godinu kako slijedi:

Naziv upravnog tijela	Stvarno stanje popunjenosti na neodređeno vrijeme (na dan 31. prosinca 2023.)	Stvarno stanje popunjenosti na određeno vrijeme (na dan 31. prosinca 2023.)	Planiran broj zapošljavanja službenika i namještenika na neodređeno vrijeme	Planiran broj zapošljavanja vježbenika	Planiran broj zapošljavanja službenika i namještenika na određeno vrijeme
Upravni odjel za gospodarenje prostorom	5	1	3	/	1
Upravni odjel za financije i gospodarstvo	6	/	2	/	2
Upravni odjel za opće poslove, društvene djelatnosti i razvojne projekte	9	/	0	/	2

III.

Ovaj Plan stupa na snagu danom donošenja , a objavljuje se u „Službenim novinama Grada Buzeta“.

KLASA: 024-05/23-01/8

URBROJ: 2163-3-03-01-23-1

Buzet, 29.12.2023.

GRADONAČELNIK
Damir Kajin, v.r.

43.

Na temelju članka 14. Pravilnika o kriterijima, mjerilima i postupcima financiranja programa i projekata od interesa za Grad Buzet koje provode udruge (Službene novine Grada Buzeta br. 12/15), sukladno Proračunu Grada Buzeta za 2024. godinu (Službene novine Grada Buzeta br. 14/23) i članka 33. stavak 3. Statuta Grada Buzeta („Službene novine Grada Buzeta“, broj 2/21 i 10/21), gradonačelnik Grada Buzeta dana 29. prosinca 2023. godine donosi

**GODIŠNJI PLAN JAVNIH NATJEČAJA
ZA FINANCIRANJE PROGRAMA I PROJEKATA OD INTERESA ZA GRAD BUZET
KOJE PROVODE ORGANIZACIJE CIVILNOG DRUŠTVA
ZA 2024. GODINU**

Članak 1.

U Proračunu Grada Buzeta za 2024. godinu za sufinanciranje programa i projekata organizacija civilnog društva osigurana su sredstva u sveukupnom iznosu od 120.500,00 eura.

Članak 2.

Sredstva iz članka 1. namijenjena su za sufinanciranje sljedećih prioriteta područja:

1. Razvoj civilnog društva – u iznosu od 21.000,00 eura
2. Djeca i mladi – u iznosu od 11.500,00 eura
3. Kultura – u iznosu od 44.000,00 eura
4. Sport i rekreacija – u iznosu od 32.500,00 eura
5. Socijalna skrb i zaštita zdravlja - u iznosu od 11.500,00 eura.

Članak 3.

Dio sredstava iz članka 2. u iznosu do 1.500,00 eura dodijelit će se u iznimnim slučajevima sukladno članku 16. Pravilnika o kriterijima, mjerilima i postupcima financiranja programa i projekata od interesa za Grad Buzet koje provode udruge (Službene novine Grada Buzeta br. 12/15) i to za sufinanciranje prioriteta područja:

1. Razvoj civilnog društva – sredstva u iznosu do 300,00 eura
2. Djeca i mladi – sredstva u iznosu do 300,00 eura
3. Kultura – sredstva u iznosu do 300,00 eura
4. Sport i rekreacija – u iznosu do 300,00 eura
5. Socijalna skrb i zaštita zdravlja - u iznosu do 300,00 eura.

Članak 4.

Javni natječaj objavit će se sukladno kalendaru iz tablice 1. koja je prilog ovome godišnjem planu i njegov je sastavni dio.

Članak 5.

Za provedbu natječaja nadležna su radna tijela koja će zaključkom utvrditi gradonačelnik, a poslove koordiniranja aktivnosti za potrebe radnih tijela provodit će Upravni odjel za opće poslove, društvene djelatnosti i razvojne projekte Grada Buzeta.

Članak 6.

Svaka eventualna izmjena osiguranih sredstava iz članka 1. i 2. ovoga plana tijekom proračunske 2024. godine regulirat će se sukladno izmjenama proračuna.

Članak 7.

Ovaj plan stupa na snagu danom donošenja a objavit će se u Službenim novinama Grada Buzeta i na mrežnim stranicama Grada Buzeta.

KLASA: 230-01/23-01/55

URBROJ: 2163-3-03-01-23-2

U Buzetu, 29. prosinca 2022.

Gradonačelnik
Damir Kajin, v.r.

Tablica 1. Kalendar javnih natječaja za financiranje programa i projekata od interesa za Grad Buzet za 2024. godinu

Redni broj	Naziv natječaja	Prioritetna područja		Minimalni i maksimalni iznos potpore	Okvirni datum raspisivanja natječaja	Okvirni datum završetka natječaja	Okvirni datum sklapanja ugovora	Ukupno raspoloživa sredstva	Broj planiranih ugovora	Razdoblje prihvatljivosti izdataka
1.	Javni natječaj za financiranje programa i projekata od interesa za Grad Buzet koje provode organizacije civilnog društva	a)	Razvoj civilnog društva	100,00 eura - 14.000,00 eura	11.1.2024.	11.2.2024.	11.4.2024.	120.500,00 eura	do 60	1.1.2024. - 31.12.2024.
b)	Djeca i mladi									
c)	Kultura									
d)	Sport i rekreacija									
e)	Socijalna skrb i zaštita zdravlja									

POU „Augustin Vivoda“ Buzet

1.

Na temelju članka 54. stavka 1. Zakona o ustanovama („Narodne novine“, broj 76/93., 29/97., 47/99., 35/08., 127/19. i 151/19.) uz prethodnu suglasnost Gradskog vijeća Grada Buzeta, (KLASA: 024-03/23-01/12, URBROJ: 2163-3-01-01-23-4 od dana 22. studenog 2023. godine) Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet na sjednici održanoj dana 18. prosinca 2023. godine donosi

STATUT
Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Statutom uređuje se djelatnost, ustrojstvo, ovlasti i način odlučivanja tijela ustanove, te uređuju druga pitanja od značenja za obavljanje djelatnosti i poslovanje Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet (u daljnjem tekstu: Učilište).

Članak 2.

- (1) Učilište je kulturna, prosvjetna i informativna javna ustanova.
- (2) Učilište obavlja svoju djelatnost prema Statutu, Zakonu o ustanovama, Zakonu o knjižnicama i knjižničnoj djelatnosti, Zakonu o muzejima, Zakonu o pučkim otvorenim učilištima, Zakonu o obrazovanju odraslih, osnivačkom aktu i drugim općim aktima.


Članak 3.

Osnivač Učilišta je Grad Buzet (u daljnjem tekstu: Osnivač).

Članak 4.

- (1) Učilište je pravna osoba.
- (2) U pravnom prometu s trećim osobama, Učilište ima prava i obveze utvrđene zakonom i drugim propisima, odlukama Osnivača, ovim statutom i drugim općim aktima Učilišta.

Članak 5.

- (1) Učilište obavlja svoju djelatnost i posluje pod nazivom: Pučko otvoreno učilište „Augustin Vivoda“ Buzet.
- (2) Sjedište Učilišta je u Buzetu, II. istarske brigade 2.
- (3) Učilište ima svoj znak glagoljsko slovo „L“ () u značenju „ljudi, puk, narod“.

Članak 6.

- (1) Učilište u svom radu i poslovanju koristi pečate i štambilje.
- (2) Učilište ima jedan pečat okruglog oblika, promjera 38 mm s grbom Republike Hrvatske u sredini i tekstom Pučko otvoreno Učilište „Augustin Vivoda“ Buzet uz rub kojim se ovjeravaju javne isprave koje Učilište izdaje i akti koji Učilište donosi u obavljanju javnih ovlasti.
- (3) Učilište ima pečat okruglog oblika, promjera 23 mm, sa znakom iz članka 5. stavka 3. ovog Statuta i tekstom Pučko otvoreno Učilište 'Augustin Vivoda' Buzet za redovito administrativno, pravno i financijsko poslovanje Učilišta.
- (4) Učilište može imati više štambilja različitih oblika i dimenzija.
- (5) O broju, uporabi i čuvanju pečata i štambilja odlučuje ravnatelj.

Članak 7.

Učilište predstavlja i zastupa ravnatelj, sukladno zakonu i ovom Statutu.

Članak 8.

Učilište ima jedinstveni žiro-račun preko kojeg obavlja platni promet.

II. DJELATNOST UČILIŠTA

Članak 9.

(1) Djelatnosti učilišta su:

- osnovnoškolsko obrazovanje odraslih sukladno Zakonu o osnovnom školstvu,
- srednjoškolsko obrazovanje odraslih (programi osposobljavanja i usavršavanja) sukladno Zakonu,
- knjižničko-čitaonička i informacijska djelatnost,
- ostvarivanje i promicanje multikulture, nacionalnih i interkulturalnih vrijednosti,
- organiziranje kazališnih, glazbenih, estradnih, filmskih i drugih kulturno-umjetničkih programa vlastite produkcije ili u suradnji s drugim ustanovama,
- muzejska djelatnost,
- galerijsko-izložbena djelatnost,
- organiziranje i promicanje svih oblika kulturno-umjetničkog stvaralaštva,
- prikazivanje i iznajmljivanje filmova,
- informatičko opismenjivanje djece, mladeži i odraslih,
- organiziranje tečajeva učenja sviranja pojedinih glazbenih instrumenata te stjecanje posebnih znanja i vještina,
- tečajevi i poduka stranih jezika,
- djelatnost javnog informiranja,
- nakladnička djelatnost,
- novinsko-nakladnička djelatnost,
- organiziranje studijskih i stručnih putovanja,
- proizvodnja i prodaja umjetničkih djela, suvenira, knjiga, audio i video materijala,
- pružanje ugostiteljskih usluga (pripremanje i usluživanje pićem i napićima),
- usluge obrade podataka,
- usluge iznajmljivanja prostora.

(2) Pored upisane djelatnosti Učilište može obavljati i druge djelatnosti koje služe obavljanju pisane djelatnosti, ako se one u manjem opsegu ili uobičajeno obavljaju uz upisanu djelatnost.

(3) Djelatnosti iz stavka 2. ovog članka Statuta, Učilište obavlja na temelju godišnjeg programa rada.

(4) Djelatnosti Učilište može obavljati u suradnji s drugim ovlaštenim pravnim i/ili fizičkim osobama.

Članak 10.

Odluku o promjeni djelatnosti donosi Upravno vijeće Učilišta uz prethodnu suglasnost predstavničkog tijela Osnivača.

Članak 11.

U okviru obavljanja djelatnosti Učilište izdaje svjedodžbe, uvjerenja i potvrde o kojima vodi evidenciju, sukladno zakonu i drugim propisima, te svojim općim aktima.

III. UNUTARNJE USTROJSTVO UČILIŠTA

Članak 12.

Učilište obavlja svoje djelatnosti u sjedištu i u podružnicama.

Članak 13.

(1) Učilište ima dvije podružnice: 'Zavičajni muzej Buzet' i 'Gradska knjižnica Buzet'.

(2) Učilište može ustrojiti i druge samostalne službe, odjele i centre.

Članak 14.

- (1) Podružnica nije pravna osoba, te njenom djelatnošću i poslovanjem prava i obaveze stječe Učilište.
- (2) Podružnica obavlja djelatnost i posluje pod nazivom Učilišta i svojim nazivom, i pri tome obavezno navodi svoje sjedište i sjedište Učilišta.

Članak 15.

- (1) Djelatnost i poslovanje podružnice organizira i vodi voditelj podružnice. Ako to nije moguće poslove voditelja podružnica vodi ravnatelj Učilišta.
- (2) Voditelja podružnice imenuje ravnatelj.

Članak 16.

- (1) Zavičajni muzej Buzet u sastavu Učilišta obavlja djelatnost i posluje pod nazivom: Pučko otvoreno učilište 'Augustin Vivoda' Buzet, Zavičajni muzej Buzet.
- (2) Podružnica iz stavka 1. ovog članka ima sjedište u Buzetu, Ulica rašporskih kapetana 5.
- (3) Podružnica može obavljati svoju djelatnosti i u dislociranim jedinicama.

Članak 17.

- (1) Gradska knjižnica Buzet u sastavu Učilišta obavlja djelatnosti i posluje pod nazivom: Pučko otvoreno učilište 'Augustin Vivoda' Buzet, Gradska knjižnica Buzet.
- (2) Podružnica iz stavka 1. ovog članka ima sjedište u Buzetu, 2. istarske brigade 1.

Članak 18.

Red u Učilištu odvija se prema kućnom redu koji se utvrđuje posebnim općim aktom.

IV. TIJELA UČILIŠTA

Članak 19.

Tijela Učilišta su:

- Upravno vijeće,
- Ravnatelj.

1. Upravno vijeće

Članak 20.

- (1) Učilištem upravlja upravno vijeće.
- (2) Upravno vijeće sastoji se od pet članova, odnosno od predsjednika, zamjenika predsjednika i 3 člana.
- (3) Za člana upravnog vijeća imenuje se osoba koja ima završen diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili specijalistički diplomski studij ili s njim izjednačen studij odnosno koji ima završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili s njim izjednačen studij.

Članak 21.

- (1) Četiri člana upravnog vijeća predlaže izvršno tijelo Osnivača, a jednog člana biraju zaposlenici Učilišta.
- (2) Članove upravnog vijeća imenuje izvršno tijelo Osnivača.

Članak 22.

- (1) Predstavnik zaposlenika u upravno vijeće biraju između sebe zaposlenici Učilišta.
- (2) Svaki zaposlenik može predložiti jednog ili više kandidata, a predloženi kandidati moraju se izjasniti prihvaćaju li kandidaturu.
- (3) O predloženim kandidatima glasuje se javno.
- (4) Za člana upravnog vijeća izabran je kandidat koji osvoji više glasova nazočnih zaposlenika.
- (5) Ako je više predloženih kandidata dobilo isti broj glasova, izabran je kandidat koji ima duže radno iskustvo u Učilištu.
- (6) O odabiru izbora člana Upravnog vijeća iz reda zaposlenika Učilišta, Učilište obavještava Osnivača.

Članak 23.

- (1) Mandat članovima upravnog vijeća traje četiri godine.
- (2) U slučaju razrješenja člana upravnog vijeća prije isteka mandata novi član upravnog vijeća imenovat će se za preostali dio mandata razriješenog člana upravnog vijeća.
- (3) Upravno vijeće dužno je obavijestiti izvršno tijelo Osnivača o potrebi imenovanja novog člana u upravno vijeće u roku od osam dana od prestanku funkcije člana upravnog vijeća.
- (4) Ako je potrebno imenovati novog člana upravnog vijeća iz redova zaposlenika, postupak izbora izvršit će se sukladno odredbama članka 22. ovog Statuta, u roku od osam dana od prestanka funkcije člana upravnog vijeća.

Članak 24.

- (1) Konstituirajuću sjednicu saziva izvršno tijelo Osnivača u roku od 15 dana od dana imenovanja članova upravnog vijeća.
- (2) Do imenovanja predsjednika i zamjenika predsjednika upravnog vijeća sjednicu vodi najstariji član upravnog vijeća.
- (3) Na početku konstituirajuće sjednice vrši se verifikacija mandata članova upravnog vijeća provjerom identiteta članova upravnog vijeća.
- (4) Članovi vijeća između sebe, javnim glasovanjem, biraju predsjednika i zamjenika predsjednika upravnog vijeća.
- (5) Sastav upravnog vijeća objavljuje se na mrežnim stranicama Učilišta.

Članak 25.

- (1) Upravno vijeće obavlja poslove određene zakonom, ovim Statutom i općim aktima Učilišta, a osobito:
 - donosi program rada i razvoja Učilišta i nadzire njihovo izvršavanje,
 - odlučuje o financijskom planu i godišnjem obračunu,
 - podnosi Osnivaču prijedlog polugodišnjeg i godišnjeg financijskog izvješća, godišnjeg izvješća o poslovanju Učilišta i ostvarenju programa rada,
 - predlaže i donosi opće akte Učilišta sukladno odredbama ovoga Statuta,
 - predlaže predstavničkom tijelu Osnivača izmjene statutarnih odredbi,
 - predlaže Osnivaču izmjenu djelatnosti Učilišta,
 - odlučuje o zahtjevima o zaštiti prava, prigovorima i žalbama zaposlenika Učilišta u drugom stupnju,
 - raspisuje i provodi postupak natječaja za izbor ravnatelja te upućuje prijedlog o izboru kandidata predstavničkom tijelu Osnivača,
 - predlaže izvršnom tijelu Osnivača vršitelja dužnosti ravnatelja,
 - daje ravnatelju Učilišta prijedloge i mišljenja o pojedinim pitanjima,
 - obavlja druge poslove određene zakonom, aktom o osnivanju, ovim Statutom i drugim općima aktima Učilišta.

Članak 26.

- (1) Upravno vijeće, pored poslova izrijekom navedenih u članku 25. ovog Statuta, daje suglasnost ravnatelju i odlučuje o stjecanju, opterećenju ili otuđivanju pokretne i nematerijalne imovine, o uslugama i ulaganjima te nabavi pojedinačne vrijednosti od 3.000 do 9.000 eura,
- (2) Za iznose veće od iznosa iz stavka 1. ovog članka Upravno vijeće mora zatražiti prethodnu suglasnost Osnivača.

Članak 27.

- (1) Upravno vijeće može osnovati povremena povjerenstva i/ili radne skupine za obavljanje poslova određenih zakonom, za proučavanje i analizu pojedinih pitanja i pripremanje pojedinih akata.
- (2) Članovi povjerenstva i radnih skupina mogu biti imenovani i osobe koje nisu zaposlenici Učilišta, osobito ako je to prema naravi posla ili zadaće potrebno.

Članak 28.

- (1) Upravno vijeće poslove iz svoje nadležnosti obavlja na sjednicama.
- (2) Upravno vijeće pravovaljano raspravlja i odlučuje kada je na sjednici nazočno više od polovice ukupnog broja članova.

- (3) Glasovanje na sjednicama u pravilu je javno.
- (4) Upravno vijeće donosi odluke natpolovičnom većinom ukupnog broja prisutnih članova.

2. Ravnatelj

Članak 29.

- (1) Voditelj Učilišta je ravnatelj.
- (2) Ravnatelj organizira i vodi rad i stručni rad ustanove, vodi poslovanje ustanove, predstavlja i zastupa Učilište, poduzima sve pravne radnje u ime i za račun Učilišta, zastupa Učilište pred svim postupcima pred sudovima i ovlaštenim javnopravnim tijelima, te odgovara za zakonitost rada Učilišta.

Članak 30.

Ravnatelj obavlja poslove određene zakonom, ovim Statutom i općim aktima Učilišta, a osobito:

- predlaže upravnom vijeću donošenje općih akata Učilišta,
- izvršava odluke i zaključke koje je donijelo upravno vijeće,
- izvještava upravno vijeće Učilišta i Osnivača o svojem radu te o financijskom poslovanju Učilišta u cjelini,
- predlaže i izvršava godišnji program rada i financijske poslove Učilišta,
- u ime Učilišta odlučuje i sklapa pravne poslove o stjecanju, opterećivanju ili otuđivanju pokretne i nematerijalne imovine, o uslugama i ulaganjima te nabavi pojedinačne vrijednosti do 3.000,00 eura, za pojedinačne vrijednosti od 3.000,00 eura do 9.000,00 eura uz suglasnost upravnog vijeća, a za pojedinačne vrijednosti preko 9.000,00 eura uz suglasnost upravnog vijeća i prethodnu suglasnost Osnivača,
- organizira i koordinira rad radnika Učilišta, vrši postupak i izbor novih zaposlenika, odlučuje o prvom stupnju o zahtjevima za zaštitu prava, prigovorima i žalbama, te drugim pravima iz radnog odnosa Učilišta,
- usvaja izvješća voditelja podružnica o radu podružnica.

Članak 31.

- (1) Ravnatelj ne može bez posebne ovlasti upravnog vijeća nastupati kao druga ugovorna strana i s Učilištem sklapati ugovore u svoje ime i za svoj račun, u svoje ime a za račun drugih osoba ili u ime i za račun drugih osoba.
- (2) Ravnatelj može dati punomoć drugoj osobi za zastupanje Učilišta u pravnom prometu.
- (3) Punomoć može biti dana samo u granicama svojih ovlasti a daje se sukladno odredbama zakona kojim se uređuju obvezni odnosi.

Članak 32.

- (1) Ravnatelja imenuje i razrješuje predstavničko tijelo Osnivača na prijedlog upravnog vijeća.
- (2) Javni natječaj za izbor ravnatelja raspisuje upravno vijeće, a isti mora biti objavljen na mrežnim stranicama Učilišta, mrežnim stranicama Osnivača, mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i u „Narodnim novinama“.
- (3) Javni natječaj za imenovanje ravnatelja mora bit raspisan najkasnije tri mjeseca prije isteka mandata ravnatelja.
- (4) U javnom natječaju objavljuju se uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, vrijeme na koje se imenuje, rok do kojeg se primaju prijave kandidata te rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.
- (5) Rok za podnošenje prijava ne može bit kraći od 30 dana, a rok u kojem se kandidati obavještavaju o izboru ne može biti dulji od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava.
- (6) Uz prijavu na natječaj kandidati obvezno prilažu program rada za četverogodišnje razdoblje.
- (7) Upravno vijeće dužno je u roku određenom u natječaju obavijestiti svakog prijavljenog kandidata o izboru i dati mu pouku da pregleda natječajni materijal i da u roku od 15 dana od dana primitka obavijesti može zahtijevati sudsku zaštitu kod nadležnog suda.

Članak 33.

- (1) Za ravnatelja Učilišta može biti imenovana osoba:
 - koja ima završen diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij ili s njim izjednačeni studij,

- koja se odlikuje stručnim, radnim i organizacijskim sposobnostima,
- koja ima najmanje 5 godina radnog iskustva na poslovima koji su u vezi s djelatnošću Učilišta,
- ispunjava ostale uvjete određene posebnim zakonom i ovim Statutom.

Članak 34.

U slučaju da se po raspisanom javnom natječaju nitko ne prijavi ili nitko od prijavljenih kandidata ne bude izabran, natječaj će se ponoviti.

Članak 35.

- (1) Do imenovanja ravnatelja Učilišta imenovat će se vršitelj dužnosti ravnatelja, bez provođenja natječaja, ali najduže do godine dana.
- (2) Za vršitelja dužnosti ravnatelja može biti imenovana osoba koja nije zaposlenik Učilišta.
- (3) Vršitelja dužnosti ravnatelja imenuje izvršno tijelo Osnivača.

Članak 36.

Za ravnatelja ne može biti imenovana osoba koja prema zakonu kojim se uređuju trgovačka društva ne može biti imenovan članom uprave trgovačkog društva.

Članak 37.

- (1) Ravnatelj se imenuje na mandat od četiri godine.
- (2) Na temelju odluke o izboru ravnatelja, predsjednik Upravnog vijeća u ime Učilišta s odabranim kandidatom zaključuje Ugovor o obavljanju poslova ravnatelja kojim imenovani ravnatelj zasniva radni odnos s Učilištem.
- (3) Nakon isteka mandata ista osoba može biti ponovno imenovana za ravnatelja.

Članak 38.

Ravnatelj je samostalan u svome radu, a osobno je odgovoran Osnivaču.

Članak 39.

- (1) Ravnatelja u slučaju njegove spriječenosti ili nenazočnosti zamjenjuje djelatnik Učilišta kojeg za to pisano ovlasti Upravno vijeće.
- (2) Osoba koja zamjenjuje ravnatelja ima prava, obveze i ovlasti ravnatelja za vrijeme dok ga zamjenjuje.

Članak 40.

- (1) Ravnatelj može biti razriješen prije isteka mandata.
- (2) Predstavničko tijelo Osnivača na prijedlog upravnog vijeća dužno je razriješiti ravnatelja ako:
 - ravnatelj sam zatraži razrješenje,
 - nastanu takvi razlozi koji po posebnim propisima ili propisima kojima se uređuju radni odnosi dovedu do prestanka radnog odnosa,
 - ravnatelj ne postupa po propisima ili općima aktima Učilišta ili neosnovano ne izvršava odluke upravnog vijeća ili postupa protivno njima,
 - svojim nesavjesnim ili nezakornitim postupanjem prouzroči Učilištu veću štetu ili ako grubo zanemaruje ili nesavjesno obavlja svoje dužnosti.
- (3) Prije donošenja odluke o razrješenju, ravnatelju se mora omogućiti da se izjasni o razlozima za razrješenje.
- (4) U slučaju razrješenja ravnatelja imenovat će se vršitelj dužnosti ravnatelja, a Učilište je dužno raspisati natječaj za imenovanje ravnatelja u roku od 30 dana od dana imenovanja vršitelja dužnosti.

Članak 41.

Po razrješenju dužnosti ravnatelja ili nakon isteka mandata osoba koja je prije obnašanja dužnosti ravnatelja bila zaposlena u Učilištu na neodređeno vrijeme ima pravo povratka na rad odnosno rasporeda na radno mjesto jednake složenosti poslova, za koje je propisan isti stupanj obrazovanja i potrebno radno iskustvo u jednakom trajanju bez provedbe javnog natječaja.

V. OPĆI AKTI USTANOVE

Članak 42.

(1) Opći akti Učilišta su:

- Akt o osnivanju Učilišta,
- Statut,
- Pravilnik o radu,
- Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Učilišta,
- Pravilnik o zaštiti i obradi registraturnog gradiva,
- Pravilnik o zaštiti na radu,
- Pravilnik o zaštiti od požara,
- Poslovnik o radu Upravnog vijeća.

(2) Učilište može imati i druge opće akte ako je njihovo donošenje potrebno radi izvršenja zakona, pod zakonskih akata ili ovog Statuta.

Članak 43.

(1) Akt o osnivanju Učilišta i njegove izmjene i dopune donosi predstavničko tijelo Osnivača.

(2) Statut Učilišta i njegove izmjene i dopune donosi upravno vijeće uz prethodnu suglasnost predstavničkog tijela Osnivača.

(3) Akti iz stavka 1. i 2. ovog članka objavljuju se u „Službenim novinama Grada Buzeta“.

Članak 44.

(1) Pravilnik o radu Učilišta donosi Upravno vijeće uz prethodnu suglasnost izvršnog tijela Osnivača.

(2) Ostale opće akte na prijedlog ravnatelja Učilišta donosi upravno vijeće osim ako posebnim propisom nije propisano da ih donosi ravnatelj.

Članak 45.

(1) Statut i drugi opći akti stupaju na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Učilišta.

(2) Iznimno, općim se aktom može iz osobito opravdanih razloga odrediti da stupa na snagu prvog dana od dana objave.

(3) Statut i opći akti ne mogu imati povratno djelovanje.

(4) Učilište je dužno Statut, akt o osnivanju i druge opće akte koji uređuju obavljanje djelatnosti ili dijela djelatnosti objaviti na svojim mrežnim stranicama na lako pretraživ način i u strojno čitljivom obliku.

VI. IMOVINA UČILIŠTA I ODGOVORNOST ZA NJENE OBVEZE

Članak 46.

(1) Imovinu Učilišta čine sredstva koja su pribavljena od Osnivača, sredstva koja su stečena pružanjem usluga i prodajom proizvoda ili pribavljena iz drugih izvora.

(2) O imovini Učilišta dužni su skrbiti svi djelatnici Učilišta.

Članak 47.

Ako u obavljanju svoje djelatnosti ustanova ostvari dobit, ostvarena dobit upotrebljava se za obavljanje i razvoj djelatnosti Učilišta u skladu s aktom o osnivanju i ovim Statutom.

Članak 48.

Ravnatelj može odlučivati o stjecanju, opterećivanju ili otuđivanju imovine Učilišta sukladno odredbama akta o osnivanju te od strane Osnivača prihvaćenom financijskom planu za pojedinu godinu.

Članak 49.

(1) Učilište odgovara cijelom svojom imovinom.

(2) Osnivač Učilišta odgovora za obveze Učilišta solidarno i sukladno odredbama osnivačkog akta.

VII. JAVNOST RADA USTANOVE

Članak 50.

- (1) Rad ustanove je javan.
- (2) Za javnost rada Učilišta odgovoran je ravnatelj.

Članak 51.

Učilište je dužno na svojim mrežnim stranicama objaviti podatke o uvjetima i načinu davanja svojih usluga i obavljanju poslova iz svoje djelatnosti.

Članak 52.

- (1) Učilište je dužno u razumnom roku davati sredstvima javnog priopćavanja na njihov zahtjev informacije o obavljanju svoje djelatnosti i omogućiti im uvid u odgovarajuću dokumentaciju.
- (2) Učilište će uskratiti davanje informacije, odnosno uvid u dokumentaciju samo u skladu s propisima o zaštiti tajnosti podataka i zaštiti osobnih podataka.

VIII. POSLOVNA TAJNA

Članak 53.

Poslovnom tajnom smatraju se podaci i isprave:

- koji su zakonom ili drugim propisom određeni kao poslovna tajna,
- čije bi priopćavanje štetilo radu, interesima i ugledu Učilišta,
- koje ravnatelj proglasi poslovnom tajnom.

Članak 54.

- (1) Podaci i isprave koje se smatraju poslovnom tajnom dužni su čuvati svi djelatnici, članovi tijela Učilišta iz članka 19. ovog Statuta te članovi Povjerenstava i radnih skupina iz članka 27. ovog Statuta, bez obzira na koji su način saznali za te podatke i isprave.
- (2) Čuvanje poslovne tajne obvezuje djelatnike i osobe iz stavka 1. ovog članka i nakon prestanka rada u Učilištu odnosno prestanka članstva u tijelima, Povjerenstvima i radnih skupina Učilišta.

IX. ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA

Članak 55.

Osobni podaci fizičkih osoba mogu se u Učilištu prikupljati u svrhu s kojom je osoba upoznata, koja je izrijekom propisana i u skladu sa zakonom, a mogu se dalje obrađivati samo u svrhu za koju su prikupljeni, a sve sukladno Općoj uredbi o zaštiti podataka – Uredba (EU) 2016/679.

X. ZAŠTITA ČOVJEKOVOG OKOLIŠA

Članak 56.

- (1) Radnici Učilišta imaju pravo i dužnost da, u okviru svojih poslova i zadaća, brinu o zaštiti i unapređivanju okoliša, osiguravati uvjete za čuvanje vrijednosti okoliša, sprečavati i otklanjati štetne posljedice koje ugrožavaju ili dovode u opasnost život i zdravlje ljudi.
- (2) Na djelatnosti koje ugrožavaju okoliš svaki je radnik dužan upozoriti ravnatelja i Upravno vijeće Učilišta.
- (3) Nepoduzimanje mjera zaštite okoliša čini povredu radne obveze.

XI. SURADNJA SA SINDIKATOM

Članak 57.

- (1) Sindikalno organiziranje u Učilištu je slobodno.
- (2) Učilište je dužan izvršavati obveze iz Zakona o radu, Pravilnika o radu i drugih propisa koji uređuju radne odnose.

XII. PRESTANAKA RADA UČILIŠTA I STATUSNE PROMJENE

Članak 58.

- (1) Učilište prestaje raditi i njegov se status mijenja temeljem odredbi Zakona o ustanovama.
- (2) Odluku o prestanku i statusnim promjenama Učilišta donosi predstavničko tijelo Osnivača.
- (3) Odluku o prestanku i statusnim promjenama podružnica u sastavu Učilišta donosi predstavničko tijelo Osnivača, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za kulturu u skladu s odredbama posebnih zakona.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 59.

Opći akti Učilišta moraju se uskladiti s odredbama ovog Statuta u roku od 6 mjeseci od njegova stupanja na snagu. Do tada, primjenjivat će se odredbe općih akata Učilišta koje nisu u suprotnosti s ovim Statutom.

Članak 60.

Stupanjem na snagu ovo Statuta, prestaje važiti Statut Pučkog otvorenog učilišta „Augustin Vivoda“ Buzet („Službene novine Grada Buzeta“, broj 1/03 i 9/10).

Članak 61.

Ovaj Statut stupa na snagu u roku od osam dana od dana njegove objave na oglasnim pločama i mrežnim stranicama Učilišta.

KLASA: 011-02/23-01/1

URBROJ: 2163-3-2-23-1

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
Tijana Benčić, v.r.

Ovaj statut objavljen je na oglasnim pločama i mrežnim stranicama Učilišta dana 18. prosinca 2023. godine, a stupa na snagu dana 26. prosinca 2023. godine.