

## SLUŽBENI GLASNIK GRADA DUBROVNIKA

Broj 9.      Godina LXI

Dubrovnik, 19. travnja 2024.

od stranice

---

Sadržaj

### GRADONAČELNIK

65. Dopune Plana prijma u službu u upravna tijela Grada Dubrovnika za 2024. godinu

### ZAVOD ZA OBNOVU DUBROVNIKA

66. Kolektivni ugovor za radnike Zavoda za obnovu Dubrovnika

### GRADSKO VIJEĆE

67. Ispravak tehničke pogreške u Izmjenama i dopunama Proračuna Grada Dubrovnika za 2024. godinu

68. Ispravak tehničke pogreške u Pravilniku o ocjenjivanju službenika i namještenika Grada Dubrovnika

### GRADONAČELNIK

**65**

Na temelju članka 10. 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.), te sukladno Proračunu Grada Dubrovnika za 2024. godinu („Službeni glasnik Grada Dubrovnika“, broj 20/23.), gradonačelnik Grada Dubrovnika donosi

## DOPUNE PLANA PRIJMA U SLUŽBU U UPRAVNA TIJELA GRADA DUBROVNIKA ZA 2024. GODINU

### Članak 1.

U Planu prijma u službu u upravna tijela Grada Dubrovnika za 2024. godinu („Službeni glasnik Grada Dubrovnika“ broj 1/24. i 3/24.) u članku 4. stavku 1. dodaju se podstavci:

- 1 službenik/ca, završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studiji iz područja društvenih znanosti na radno mjesto 1.11.1. stručni suradnik I u Upravni odjel za poslove gradonačelnika
- 1 službenik/ca, završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij iz područja društvenih znanosti - prava na radno mjesto 6.3. viši savjetnik I za pravna pitanja u Upravni odjel za izgradnju i upravljanje projektima
- 1 službenik/ca, završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij iz područja društvenih znanosti - prava na radno mjesto 7.8. viši savjetnik I u Upravni odjel za gospodarenje imovinom, opće i pravne poslove
- 1 službenik/ca, završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij iz područja društvenih znanosti - prava na radno mjesto 7.36. viši savjetnik I u Upravni odjel za gospodarenje imovinom, opće i pravne poslove, Odsjek za stanove i stambeno zbrinjavanje
- 1 službenik/ca, završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij iz područja društvenih znanosti - prava na radno mjesto 7.38. viši stručni suradnik I u Upravni odjel za gospodarenje imovinom, opće i pravne poslove, Odsjek za stanove i stambeno zbrinjavanje
- 1 službenik/ca, završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij iz područja društvenih znanosti - prava te iz područja tehničkih znanosti – geodezije na radno mjesto 7.46. viši savjetnik I u Upravni odjel za gospodarenje imovinom, opće i pravne poslove, Odsjek za evidentiranje i uknjižbu gradske imovine i vrednovanje nekretnina
- 1 službenik/ca, završena srednja stručna sprema ekonomske, ugostiteljsko-turističke ili tehničke struke ili gimnazija, na radno mjesto pod rednim brojem 7.24. Portir – telefonist u Upravni odjel za gospodarenje imovinom, opće i pravne poslove, Odsjek za opće poslove
- 1 službenik/ca, završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij iz područja društvenih znanosti – prava na radno mjesto pod rednim brojem 10.11. viši stručni suradnik I u Upravni odjel za komunalne djelatnosti, promet i mjesnu samoupravu

### Članak 2.

Dopune Plana prijma u službu u upravna tijela Grada Dubrovnika za 2024. godinu stupaju na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom glasniku Grada Dubrovnika“ te na oglasnoj ploči Grada Dubrovnika.

KLASA: 112-01/23-02/01  
URBROJ: 2117-1-01-24-19  
Dubrovnik, 10. travnja 2024.

Gradonačelnik:  
**Mato Franković**, v. r.

-----

## ZAVOD ZA OBNOVU DUBROVNIKA

66

**Vlada Republike Hrvatske**, koju zastupa ministrica kulture dr. sc. Nini Obuljen Koržinek),  
**Dubrovačko-neretvanska županija**, koju zastupa župan Nikola Dobroslavić,  
**Grad Dubrovnik**, kojeg zastupa gradonačelnik Mato Franković,  
kao suosnivači i suvlasnici Zavoda za obnovu Dubrovnika

i

**Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi** (u daljnjem tekstu: Sindikat) kojeg zastupa glavni tajnik Domagoj Rebić, sklopili su dana 29. siječnja 2024. godine sljedeći:

### **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE ZAVODA ZA OBNOVU DUBROVNIKA**

#### **1. TEMELJNE ODREDBE**

##### **Preambula**

Zavod za obnovu Dubrovnika (u daljnjem tekstu; Zavod) je kao javna ustanova osnovan Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o obnovi ugrožene spomeničke cjeline Dubrovnika – NN 128/99 (osnivači Republika Hrvatska, Dubrovačka – neretvanska županija i Grad Dubrovnik), svoju djelatnost obavlja kao javnu službu, a njegova djelatnost od interesa je za Republiku Hrvatsku i ima njezinu osobitu zaštitu.

##### **Članak 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom za radnike u Zavodu za obnovu Dubrovnika (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u Zavodu za obnovu Dubrovnika kojem su osnivači i suvlasnici Vlada Republike Hrvatske, Dubrovačko-neretvanska županija i Grad Dubrovnik.

##### **Članak 2.**

Pod pojmom "Poslodavac" i „Zavod“, u smislu ovoga Ugovora, podrazumijeva se Zavod za obnovu Dubrovnika.

Pod pojmom "Sindikat", u smislu ovoga ugovora, podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi ili, na temelju njegove odluke, ovlaštena sindikalna podružnica Zavod za obnovu Dubrovnika.

Pod pojmom "radnik" u smislu ovoga Ugovora, podrazumijevaju se osobe zaposlene u Zavodu za obnovu Dubrovnika, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te

skraćenim radnim vremenom i zaposleni koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Ovaj Ugovor primjenjuje se za sve radnike u Zavodu za obnovu Dubrovnika.

Prava utvrđena u ovom Ugovoru mogu se ostvariti samo u slučaju osiguranja sredstava u proračunima osnivača.

### **Članak 3.**

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovome Ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

### **Članak 4.**

Ako je neko pravo radnika povoljnije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, unutarnjim aktima Poslodavca ili ugovorom o radu radnika i Poslodavca u odnosu na ovaj Ugovor, na radnika se ima primijeniti najpovoljnije pravo.

### **Članak 5.**

Ako zbog promijenjenih okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi ovog Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo iznimno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu ovoga Ugovora.

## **2. RADNI ODNOSI**

### ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA PROBNI RAD

### **Članak 6.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

### **Članak 7.**

Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi povjerenstvo koje se sastoji od tri člana, koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čiji se probni rad ocjenjuje, a koje imenuje ravnatelj.

Ako povjerenstvo ocijeni da radnik nije zadovoljio na probnom radu, dostavit će prijedlog o prestanku rada ravnatelju najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku uz otkazni rok od 7 dana.

Ako otkaz iz stavka 3. ovoga članka poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

## OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD PRIPRAVNICI

### **Članak 8.**

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema, viša stručna sprema ili visoka stručna sprema.

## PRIPRAVNIČKI STAŽ

### **Članak 9.**

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž traje:

- šest mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- devet mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

## UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

### **Članak 10.**

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.

Plaća pripravnika se utvrđuje u iznosu od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

## STRUČNI ISPIT

### **Članak 11.**

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom ili drugim propisom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuju se pravilnikom o radu.

## PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU PRIPRAVNIKA

## **Članak 12.**

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u skladu sa člankom 11. ovog Ugovora, poslodavac mu redovito otkazuje ugovor o radu.

## **STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 13.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, posebnim zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta iz članka 41. ovoga Ugovora, poslodavac može osobu koja je završila odgovarajuće školovanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, te s njom sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Razdoblje stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta iz članka 41. ovog Ugovora.

## **RADNO VRIJEME RADNI TJEDAN**

### **Članak 14.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme je osam sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## **ODMORI I DOPUSTI STANKA**

### **Članak 15.**

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta, a koristi ga se u skladu s rasporedom utvrđenim posebnim aktom.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

## DNEVNI ODMOR

### Članak 16.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor, od najmanje 12 sati neprekidno.

## TJEDNI ODMOR

### Članak 17.

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

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

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

Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati za svaki radni tjedan korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

## GODIŠNJI ODMOR

### Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na stupanj obrazovanja, a uvjet je za raspored na radno mjesto:
  - magistar struke ili stručni specijalist struke 5 dana
  - sveučilišni ili stručni prvostupnik struke 4 dana
  - srednja stručna sprema 3 dana
  - niža stručna sprema 2 dan
2. s obzirom na dužinu radnog staža (navršenog u godini za koju se odmor utvrđuje):
  - od 5 do 9 godina radnog staža 2 dana
  - od 10 do 14 godina radnog staža 3 dana
  - od 15 do 19 godina radnog staža 4 dana
  - od 20 do 24 godina radnog staža 5 dana
  - od 25 do 29 godina radnog staža 6 dana
  - od 30 do 34 godina radnog staža 7 dana
  - od 35 i više godina radnog staža 8 dana
3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
  - samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu 3 dana
  - osobi s invaliditetom 3 dana
4. prema doprinosu na radu:
  - ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

Pod pojmom magistar struke ili stručni specijalist podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je službenik stekao sukladno ranijim propisima.

Pod pojmom sveučilišni ili stručni prvostupnik struke podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, kao i viša stručna sprema koju je službenik stekao sukladno ranijim propisima.

Pod pojmom srednja stručna sprema podrazumijeva se za završena stručna, općeobrazovna ili njoj slična škola i stečen IV. stupanj stručnog obrazovanja.

Pod pojmom niža stručna sprema podrazumijeva se za završena najmanje osmogodišnja škola ili nepotpuno stručno ili općeobrazovna srednja škola i stečen II. stupanj stručnog obrazovanja.

Samohrani roditelj je, prema propisima iz socijalne skrbi, roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi i uzdržava svoje dijete.

Pod pojmom „osoba s invaliditetom“ u smislu ovog članka smatraju se radnici koji su upisani u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom sukladno posebnim propisima.

Pod pojmom dijete s invaliditetom u smislu ovog članka smatraju se djeca s oštećenjem organizma 90%-100%, odnosno kod kojih je utvrđen IV stupanj funkcionalnog oštećenja (teški invaliditet) te se isti utvrđuje dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Ostvarivanje prava iz stavka 1. podstavak 3. ovog članka utvrđuje se dostavom odgovarajućeg akta, izjave i slično.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, a najduže do 30 radnih dana.

## **Članak 19.**

Slijepi radnici i radnici donatori organa imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz članka 18. ovoga Ugovora.

## **DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR**

### **Članak 20.**

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

### **Članak 21.**

Radnik koji se prvi put zaposli u Zavodu, ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok određen u stavku 1. ovoga članka (6 mjeseci).

## GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOGA GODIŠNJEG ODMORA

### **Članak 22.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima.

Prvi dio godišnjeg odmora mora biti u trajanju od najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje, dva dana ranije.

## RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

### **Članak 23.**

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te, u tom smislu, prikupiti njihove prijedloge.

## KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

### **Članak 24.**

Poslodavac je dužan najkasnije do kraja mjeseca lipnja tekuće godine donijeti plan godišnjeg odmora.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije, 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju poslodavčeve odluke.

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

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

Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta rada, 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.

## IZNIMKA OD PRAVA NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

### Članak 25.

Radnik koji odlazi u mirovinu ostvaruje pravo na puni godišnji odmor za tu godinu, neovisno o nadnevku umirovljenja.

## PLAĆENI DOPUST

### Članak 26.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše 20 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- |   |               |
|---|---------------|
| – rođenje ili posvojenje djeteta  | 5 radnih dana |
| – smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, roditelja, brata ili sestre, očuha, maćehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka | 5 radnih dana |
| – smrti djeda ili bake te roditelja supružnika  | 3 radna dana  |
| – selidbe u istom mjestu stanovanja   | 2 radna dana  |
| – selidbe u drugo mjesto stanovanja   | 4 radna dana  |
| – kao dobrovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno davanje  | 2 radna dana  |
| – teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja   | 3 radna dana  |
| – liječnički specijalistički pregled izvan mjesta prebivališta  | 1 radni dan   |
| – polaganje stručnog ispita na koji je upućen, prvi put   | 7 radnih dana |
| – sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo                                       | 2 radna dana  |
| – elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika  | 5 radnih dana |
| – vremenske neprilike koje su neposredno zadesila radnika (prekid u trajektnom, brodskom i cestovnom prometu)   | 1 radni dan   |

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a, u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema poslodavčevoj odluci, a koji se koristi najkasnije do isteka tekuće godine.

### Članak 27.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

## **Članak 28.**

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, sukladno članku 26. te u slučaju korištenja plaćenog dopusta za rođenje i posvojenje djeteta od strane majke koja može koristiti isti odmah po isteku prava na roditeljski/roditeljski dopust, a neposredno prije početka rada.

Ako okolnost iz članka 26. ovog ugovora nastupa u vrijeme odsutnosti s rada odnosno zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), te korištenja roditeljskog/roditeljskog/očinskog dopusta, ne može se ostvariti pravo na plaćeni dopust za te dane.

Ako okolnosti iz članka 26. stavka 1. podstavka 2.,3. i 4. nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnici imaju pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnici imaju pravo nastaviti s korištenjem godišnjeg odmora.

## **Članak 29.**

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

## **NEPLAĆENI DOPUST**

### **Članak 30.**

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana;
- njege člana uže obitelji;
- liječenja na osobni trošak;
- osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije

Radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka pisanom odlukom odobrava poslodavac uz uvjet da radnik dostavi dokaz kako je nastupila okolnost iz stavka 1. ovog članka.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od 30 dana može odobriti ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća Zavoda.

### **Članak 31.**

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

## **PRESTANAK UGOVORA O RADU OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA**

### **Članak 32.**

Ako ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekinutoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuju se najkasnije u roku od 15 dana nakon prestanka radnoga odnosa.

## STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

### **Članak 33.**

Stažem kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u Zavodu za obnovu Dubrovnika.

## OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA I IZVANREDNI OTKAZ

### **Članak 34.**

Poslodavac može redovito otkazati radniku u skladu sa Zakonom o radu ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca;
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca;
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenima člankom 116. Zakona o radu.

## RADNI ODNOS NA ODREĐENO VRIJEME U NEPREKINUTOM TRAJANJU DUŽEM OD TRI GODINE

### **Članak 35.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga.

## PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

### Članak 36.

Plaća za obavljeni rad radnika u Zavodu sastoji se od:

- osnovne plaće;
- dodataka na plaću sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

## OSNOVNA PLAĆA

### Članak 37.

Osnovnu bruto plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće iz članka 38. ovog Ugovora, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

### Članak 38.

Bruto osnovica za obračun plaće radnika jednaka je osnovici za obračun plaća službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Dubrovnika.

### Članak 39.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje na način da ne smije proći više od 30 dana od isplate prethodne plaće.

Prigodom isplate plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Na radnikov zahtjev poslodavac je obvezan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

### Članak 40.

Radnik prima plaću i druga primanja preko tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

### Članak 41.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika u Zavodu za obnovu Dubrovnika utvrđuju se kako slijedi:

<b>RADNO MJESTO</b>	<b>STRUČNA SPREMA</b>	<b>KOEFICIJENT</b>
viši savjetnik specijalist za tehničke poslove	VSS	3,70
viši savjetnik za pravne poslove	VSS	3,50
viši savjetnik za pripremu i vođenje projekata	VSS	3,30
savjetnik za pripremu i vođenje projekata	VSS	2,95
savjetnik za financijske poslove	VSS	2,95

savjetnik za pravne poslove	VSS	2,70
stručni suradnik-koordinator ureda ravnatelja	VŠS	2,20
stručni suradnik za pripremu i vođenje projekata	VŠS	2,20
stručni suradnik arhivar	VŠS	2,00
stručni suradnik za tehničke poslove	VŠS	2,00
stručni suradnik za računovodstvene poslove	VŠS	1,95
administrativni referent	SSS	1,80
spremačica	NSS	1,25

U tekstu ovoga Ugovora pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 198/03, 105/04, 174/04 i 46/07, 45/2009, 63/2011, 94/2013, 139/2013, 101/2014, 60/2015, 131/2017, 96/2018).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

## DODACI NA PLAĆE

### Članak 42.

Za neprekidni radni staž ostvaren u Zavodu koeficijent radnika određen člankom 41. ovoga Ugovora uvećat će se kako slijedi:

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

### Članak 43.

Ako radnik po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je ugovorom o radu raspoređen, u trajanju od 7 do 30 dana, obračunat će mu se i isplatiti plaća složenijeg radnog mjesta.

Poslodavac je dužan u slučaju nastupa okolnosti iz stavka 1. ovog članka radniku izdati nalog.

### Članak 44.

Radna mjesta s posebnim uvjetima rada odrediti će se temeljem procjene ovlaštene tvrtke. Procjenu radnih mjesta iz stavka 1. ovog članka dužan je pribaviti poslodavac.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 5% za sate koje je odradio u posebnim uvjetima rada.

### Članak 45.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 41. stavak 1. ovog Ugovora, nakon jedne godine od stjecanja određenog akademskog stupnja/naziva, stručnog usavršavanja odnosno položenog stručnog ispita i to:

- za 10% magistri znanosti, odnosno sveučilišni specijalisti, te za 15% doktori znanosti, ako su ispunjeni uvjeti da akademski stupanj/naziv:
  - nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen
  - je u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je radnik zaposlen i koje radnik obavlja.
- za 10 % magistrima prava s položenim pravosudnim ispitom;
- za 5% magistrima inženjerima građevinarstva koji su položili stručni ispit i upisani u imenik ovlaštenih inženjera građevinarstva pri Hrvatskoj komori inženjera građevinarstva;
- za 5% magistrima inženjerima arhitekture koji su položili stručni ispit i upisani u imenik ovlaštenih inženjera arhitekture pri Hrvatskoj komori arhitekata;
- za 5 % radnicima koji imaju završen specijalistički program izobrazbe u području javne nabave i posjeduju važeći certifikat uz uvjete da je certifikat u funkciji poslova radnog mjesta i da stvarno provode postupke javne nabave.

Pravo iz al.2. ovog stavka primjenjuje se na radnike koji su prema ranijim propisima stekli visoku stručnu spremu pravne struke, kao i na one koji su završili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, a čijim se završetkom stječe naziv magistar prava te su položili pravosudni ispit.

Pravo iz al.3. i 4. ovog stavka primjenjuje se na radnike koji su prema ranijim propisima stekli visoku stručnu spremu, kao i na one koji su završili preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, a čijim se završetkom stječe naziv magistar uz naznaku struke.

Radnici ostvaruju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti naprijed navedenih poslova po jednoj osnovi, njima povoljnijoj.

Pravo iz stavka 1., podstavka 1. i 2. ovog članka primjenjuje se na radnike koji su završili:

- poslijediplomski sveučilišni studij koji traje najmanje tri godine te koji su stekli akademski stupanj doktor znanosti;
- poslijediplomski specijalistički studij u trajanju od jedne do dvije godine kojim se stječe akademski naziv specijalist određenog područja;
- te oni koji su prema ranijim propisima završili poslijediplomski znanstveni studij, a koji su stekli akademski stupanj doktor znanosti i magistar znanosti.

Pravo iz stavka 1. podstavka 1. i 2. ovog članka nije primjenjivo na radnike koji su prema ranijim propisima stekli visoku stručnu spremu, kao niti na službenike koji su završili preddiplomski i diplomski sveučilišni studij (3+2) ili integrirani (5+0) preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, a čijim završetkom se stječe naziv magistar ili stručni specijalist uz naznaku struke.

Pravo iz stavka 1. podstavka 2.3. ovog članka primjenjuje se na radnike koji su prema ranijim propisima stekli visoku stručnu spremu pravne struke, kao i na radnike koji su završili integrirani (5+0) preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, a čijim završetkom se stječe naziv magistar prava, a koji su položili pravosudni ispit.

Pravo iz stavka 1. podstavka 3. i 4. ovog članka primjenjuje se na radnike koji su prema ranijim propisima stekli visoku stručnu spremu, kao i na službenike koji su završili preddiplomski i diplomski sveučilišni studij (3+2) ili integrirani (5+0) preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, a čijim završetkom se stječe naziv magistar uz naznaku struke.

## **Članak 46.**

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada jedanput godišnje.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada te mjerila o visini nagrade utvrditi će ravnatelj ustanove posebnim aktom uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća i prethodno mišljenje Sindikata.

Odluku o isplati temeljem prethodnih stavaka donosi ravnatelj.

## **Članak 47.**

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

## **Članak 48.**

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- |  |       |
|--|-------|
| – za rad noću (od 22:00 – 06:00 sati)  | 40%;  |
| – za prekovremeni rad  | 50%;  |
| – za rad nedjeljom   | 50%;  |
| – za rad subotom   | 25%;  |
| – za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom                                    | 100%; |
| – za rad u smjenama  | 5%    |
| – za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu | 10%;  |
| – za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata                                       | 10%.  |

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

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može, u dogovoru s poslodavcem, koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

## **Članak 49.**

Prekovremenim se radom priznaju samo sati radnikova rada ostvareni za više od 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac, a u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika, uz obvezu da se o tome savjetuje sa radničkim vijećem.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovoga članka tijekom godine ne može biti prosječno dulje od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno, a ukoliko radnik dostavi pisanu izjavu poslodavcu s pristankom na takav rad, u tom slučaju rad može trajati do 56 sati tjedno.

NAKNADA PLAĆE

## **Članak 50.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

Prigodom isplate naknade plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

## **Članak 51.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85 % od njegove osnovne plaće.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćen u zadnja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

## **DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA REGRES**

### **Članak 52.**

Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu koji se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Dubrovnika.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, osim u slučaju da radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u kojem ima pravo na visinu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih u radnom odnosu kod poslodavca.

Ukoliko je radniku, prije prestanka radnog odnosa isplaćen regres ili njegov razmjerni dio u iznosu većem od onog koji bi mu pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje isplaćenog iznosa regresa.

## **OTPREMNINA**

### **Članak 53.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana radnog odnosa.

## **POMOĆ**

### **Članak 54.**

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe, odnosno rada - pet prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca i troškove pogreba;
- smrti radnika - tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

### **Članak 55.**

Radnici imaju pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, posvojenika, posvojitelja ili roditelja, očuha ili maćehe, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, mjesečno isplaćivati pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno redovnog studenta, 90 % prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

U slučaju smrti djeteta i posvojenika, ako su oba roditelja radnici u Zavodu, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se jednom od roditelja, prema njihovom dogovoru.

### **Članak 56.**

Radnik ima pravo na pomoć, po svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga - 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca, jedan put u tekućoj kalendarskoj godini;
- bolovanja dužeg od 90 dana - 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca, jedan put u tekućoj kalendarskoj godini;
- rođenja ili posvojenje djeteta - 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- uklanjanja posljedica elementarne nepogode - u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine 1 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni za održavanje života i životnih funkcija i nenadomjestivi za radnika, dijete, posvojenika ili supružnika, a da troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, ili da su troškovi veći od troškova odobrenih od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, radnici imaju pravo na pomoć u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznos

1 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca, jedan put u tekućoj kalendarskoj godini.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.

## DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

### **Članak 57.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu do visine neoporezivog iznosa, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Ukoliko je radniku osigurana dnevna prehrana na službenom putovanju u zemlji i/ili inozemstvu isplatiti će mu se iznos dnevnice umanjen za 30% ako je osiguran jedan obrok (ručak ili večera) ili 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera)

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu, nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje. Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije itd.).

Radnik upućen na školovanje, edukaciju, seminar i slično od strane poslodavca, ima pravo na dnevnicu i ostala prava prema odredbama ovoga članka za cijelo vrijeme školovanja.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja, u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a na punu dnevnicu ukoliko putovanje traje između 12 i 24 sata.

Ukoliko radnik koristi svoje privatno prijevozno sredstvo kojeg korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

## TERENSKI DODATAK

### **Članak 58.**

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

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi, najmanje, iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje, najkasnije posljednji dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

### Članak 59.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim, odnosno gradskim prometom.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne pokazne karte.

Radnici koji stanuju izvan mjesta rada, a prometna društva ne izdaju mjesečne pokazne karte, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene autobusne karte uvećane za cijenu pokazne karte u gradskom prometu u mjestu rada.

Ako zaposlenik stanuje na otoku, osim javnog prijevoza, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne karte za brodski prijevoz, ako se ista izdaje, odnosno u visini dnevne povratne brodske karte.

Radnici nemaju pravo na naknadu iz stavka 1.ovog članka za mjesec u kojem nisu radili niti jedan dan, neovisno o razlozima.

## NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

### Članak 60.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

## OSIGURANJE

### Članak 61.

Radnici mogu biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

## JUBILARNA NAGRADA

### Članak 62.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod poslodavca za navršениh:

5 godina	1,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
10 godina	1,25 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
15 godina	1,50 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
20 godina	1,75 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
25 godina	2,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
30 godina	2,50 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
35 godina	3,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
40 godina	4,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka

45 godina

5,00 osnovica iz stavka 2. ovoga članka

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je prosječna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca.

Radom kod poslodavca smatra se neprekidni rad u Zavodu za obnovu Dubrovnika.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka prvog narednog mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine.

Iznimno, ako radniku prestaje rad u Zavodu a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti sljedeći mjesec po prestanku rada.

#### DAR ZA DJECU

##### **Članak 63.**

U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

#### DODATAK ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

##### **Članak 64.**

Radnicima pripada pravo na prigodnu nagradu za božićne blagdane- božićnicu u istom iznosu koji se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Dubrovnika.

#### DAR U NARAVI

##### **Članak 65.**

Radnicima će se dati dar u naravi u visini do neoporezivog iznosa, odnosno u istom iznosu koji se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Dubrovnika.

##### **Članak 66.**

Radnicima pripada pravo na isplatu naknade za podmirenje troškova prehrane u istom iznosu koji se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Dubrovnika.

Radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

#### NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

##### **Članak 67.**

Radnicima pripada naknada za izume i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1 ovog članka.

#### **Članak 68.**

Poslodavac može jedan put godišnje organizirati i snositi troškove sistematskog liječničkog pregleda za sve zaposlene u Zavodu za obnovu Dubrovnika, a sukladno osiguranim i raspoloživim sredstvima i posebnim propisima.

### **ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 69.**

Radniku kojemu nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može se, bez njegova pristanka, redovito otkazati ugovor o radu, osim u slučaju otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.

#### **Članak 70.**

Kada se tijekom radnikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općega zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu pet godina staža ili godina života, poslodavac mu može osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

#### **Članak 71.**

Poslodavac ima obvezu osigurati uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njegovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

#### **Članak 72.**

Svaki je radnik odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje i za sigurnost i zdravlje drugih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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 mjere koje je utvrdio poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u

odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

### **Članak 73.**

Poslodavac smije osobne podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobni podaci iz stavka 1. ovoga članka koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

### **Članak 74.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

### **Članak 75.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### **Članak 76.**

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 74. ovoga Ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

### **Članak 77.**

Radnik je dužan, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba.

### **Članak 78.**

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja uredit će se pravilnikom o radu poslodavca.

### **3. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA**

#### **OBAVIJEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA**

##### **Članak 79.**

Sindikata je dužan poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

#### **PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA**

##### **Članak 80.**

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom radnikovih prava.

Sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Poslodavac je dužan, u pisanom obliku, odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ima i druga prava određena ovim ugovorom, Zakonom o radu i drugim kolektivnim ugovorom.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Sindikalni predstavnik dužan je predstaviti se poslodavcu odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti ili službenog puta u vezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

#### **SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI**

##### **Članak 81.**

Sindikalom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva, poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja ustanove.

Jednom u šest mjeseci svi članovi sindikata ustanove imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena, o čemu treba obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

## UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

### Članak 82.

Poslodavac je dužan, bez naknade, osigurati za rad sindikata, najmanje, sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, prema odluci sindikata;
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika;
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

Ako sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti ne može obavljati na svojem mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

## ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

### Članak 83.

Bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti, otkazati, rasporediti ga na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona o radu i ovoga ugovora određuje se:

- prema broju članova sindikata - ako je u ustanovi izabrano radničko vijeće;
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - ako radničko vijeće nije izabrano.

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a, ako takva osoba nije određena, onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

## ZAMJENA RADNIČKOGA VIJEĆA SINDIKATOM

### **Članak 84.**

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuje sindikat u ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća, s pravima iz prethodnog stavka, ne može biti veći od broja članova radničkoga vijeća da je ono ustrojeno.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti radničkog vijeća u dijelu tih ovlasti može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pisanom obliku, određenu ovlast radničkog vijeća.

Kada zamjenjuju radničko vijeće sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

## PRAVA I OVLASTI RADNIČKOG VIJEĆA KOJA PREUZIMA SINDIKAT

### **Članak 85.**

Kad sindikat zamjenjuje radničko vijeće on ima sva njegova prava i obveze propisane Zakonom o radu.

## STRUČNO SAVJETOVANJE

### **Članak 86.**

Kada sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno vijeće, zamjenjuju radničko vijeće imaju pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

Sindikat i poslodavac sporazumjet će se o načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka.

## POVRATAK NA RAD

### **Članak 87.**

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnoga odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, nakon prestanka te funkcije ima se pravo vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovoga članka treba obavijestiti poslodavca u roku od 8 dana od prestanka funkcije.

## RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

### **Članak 88.**

Članovi radničkog vijeća, članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti, uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već, isključivo, u ime sindikata.

#### **4. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

##### **MIRENJE**

###### **Članak 89.**

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

###### **Članak 90**

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a trećeg člana, predsjednika, imenuju sve strane sporazumno.

Ako se o trećem članu sve strane ne usuglase, zatražit će da ga imenuje – predsjednik Županijskog suda u Dubrovniku ili osoba koju on za to ovlasti.

##### **ROKOVI MIRENJA**

###### **Članak 91.**

Ugovorne strane moraju, u roku od 24 sata, predložiti svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od predsjednika Županijskog suda u Dubrovniku ili osobe koju on ovlasti zatražit će se da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od pet dana od imenovanja svih članova.

##### **PRIHVAT I UČINCI MIRENJA**

###### **Članak 92.**

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

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

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

##### **ARBITRAŽA**

###### **Članak 93.**

Ugovorne se strane mogu dogovoriti o tome da spor iznesu pred arbitražu.

## POSREDOVANJE

### **Članak 94.**

Ugovorne strane, u svakom slučaju, mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

## **5. ŠTRAJK**

### SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

#### **Članak 95.**

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora sindikati neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u svezi s dopunama ovoga ugovora.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu prema odredbama ovoga ugovora.

### DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

#### **Članak 96.**

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

### ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

#### **Članak 97.**

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

### NAJAVA ŠTRAJKA

#### **Članak 98.**

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije 3 dana prije početka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme, te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

## RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

### **Članak 99.**

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

## OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

### **Članak 100.**

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati provodi li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

## POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

### **Članak 101.**

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

### **Članak 102.**

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

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglašiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj radnika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka.

### **Članak 103.**

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 90. ovoga Ugovora.

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

#### **Članak 104.**

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 102. ovog Ugovora do isteka trećeg dana od izbora trećeg člana arbitražnog vijeća, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

### **PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA**

#### **Članak 105.**

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

#### **Članak 106.**

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga ugovora i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

## **6. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA**

### **OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE**

#### **Članak 107.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju, u roku od 30 dana od dana potpisa ovoga Ugovora.

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

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije koji se bira između članova Komisije.

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane.

Tumačenja komisije dostavljaju se podnositelju i poslodavcu.

#### **Članak 108.**

Komisija će, jednom u šest mjeseci, a prema potrebi i ranije, izvijestiti ugovorne strane o provedbi i primjeni ovoga Ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, a u cilju uočavanja i rješavanja eventualnih zapreka u ostvarivanju prava radnika utvrđenih ovim Ugovorom.

Ugovorne su strane sporazumne da će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja ovoga Ugovora, odnosno neprimjene pojedinih njegovih odredaba, radi preveniranja mogućih pokretanja sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

## ROKOVI ZA TUMAČENJE

### **Članak 109.**

Na pisani zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

## **7. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**

### VREMENSKO VAŽENJE

### **Članak 110.**

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine, računajući od dana potpisa istog, a primjenjuje se do sklapanja novog.

### PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

### **Članak 111.**

Strane potpisnice obvezuju se da će ovaj ugovor primjenjivati u dobroj vjeri.

Ako, zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku sklapanja ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredaba ugovora izvršavati ili bi joj to bilo veoma otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegovu izmjenu.

### IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

### **Članak 112.**

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovom Ugovoru.

Inicijativa iz prethodnog stavka može se iskazati svakih šest mjeseci nakon potpisa Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stječu se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

### **Članak 113.**

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Ugovorne strane su suglasne kako će pravna pravila sadržana u ovome ugovoru biti na pravnoj snazi i proizvoditi pravne učinke 3 mjeseca nakon prestanka njegova važenja, po bilo kojoj osnovi.

Razlozi za otkazivanje ovog Ugovora su:

- ako se sredstva za ostvarenje prava iz ovog Ugovora ne mogu osigurati u proračunu (ili proračunima) osnivača;
- ako se izmjene propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja;
- ako se promijeni materijalni položaj poslodavca i osnivača;
- ako se promijene gospodarske okolnosti;
- ako nastupi nemogućnost ispunjenja ovog Ugovora u cijelosti ili pojedinih odredbi zbog izvanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog Ugovora, a prije dospelosti obveza, koji se u vrijeme sklapanja Ugovora nisu mogli predvidjeti niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti/izbjeći ili otkloniti

#### **Članak 114.**

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

TROŠKOVI

#### **Članak 115.**

Troškove u vezi s izradom ovog Ugovora strane podmiruju u jednakim dijelovima.

OBVEZA USKLADIVANJA

#### **Članak 116.**

Zavod za obnovu Dubrovnika dužan je svoje akte uskladiti s odredbama ovog Ugovora u roku od 60 dana od dana njegova stupanja na snagu.

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

#### **Članak 117.**

Ovaj Ugovor stupa na snagu s danom potpisa, a primjenjuje se od 01. siječnja 2024. godine i bit će objavljen u Narodnim novinama, službenom glasniku Dubrovačko-neretvanske županije i Grada Dubrovnika.

**Republika Hrvatska**

Za Vladu Republike Hrvatske  
ministrica kulture dr.sc. Nina Obuljen Koržine

-----

**Grad Dubrovnik**

gradonačelnik Mato Franković

-----

**Dubrovačko-neretvanska županija**  
župan Nikola Dobrosravić, prof.

-----

**ZA HRVATSKI SINDIKAT  
DJELATNIKA U KULTURI:**  
glavni tajnik Domagoj Rebić, mag. iur.

-----

## **GRADSKO VIJEĆE**

**67**

Nakon uočene tehničke pogreške u Izmjenama i dopunama Proračuna Grada Dubrovnika za 2024. godinu („Službeni glasnik Grada Dubrovnika“, broj 4/24) daje se slijedeći:

### **I S P R A V A K** **tehničke pogreške u Izmjenama i dopunama Proračuna Grada Dubrovnika** **za 2024. godinu**

U Izmjenama i dopunama Proračuna Grada Dubrovnika za 2024. godinu („Službeni glasnik Grada Dubrovnika“, broj 4/24) ispravlja se tehnička pogreška na način da se u članku 4. godine 2023., 2024. i 2025. mijenjaju u godine 2024., 2025. i 2026.

#### **Ispravljeni tekst glasi**

##### **Članak 4.**

Izmjene i dopune Proračuna Grada Dubrovnika za 2024. godinu sa projekcijama za 2025. i 2026. godinu stupaju na snagu prvog dana od dana objave u „Službenom glasniku Grada Dubrovnika“.

Predsjednik Gradskog vijeća  
**mr. sc. Marko Potrebica**, v. r.

-----

**68**

Nakon uočene tehničke greške u Pravilniku o ocjenjivanju službenika i namještenika Grada Dubrovnika („Službeni glasnik Grada Dubrovnika“, broj 1/11) omaškom su izostavljeni obrasci za ocjenjivanje oznake OO-I, O-II i O-3 koji su sastavni dio Pravilnika, te je iste potrebno objaviti u „Službenom glasniku Grada Dubrovnika“ radi cjelovitosti objave općeg akta

**Privitak 1.**

**Obrazac O- I.**

**GRAD DUBROVNIK**

Naziv Upravnog odjela /Službe:

Naziv Odsjeka:

Ime i prezime službenika/ce :

Naziv radnog mjesta:

**OBRAZAC ZA OCJENJIVANJE SLUŽBENIKA**

<b>KRITERIJI ZA OCJENJIVANJE SLUŽBENIKA</b>		
<b>1.</b>	<b>STRUČNOST</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	odlična stručnost – odlično poznaje zakone i druge propise, pravila struke i službe, stalno se stručno usavršava, ne izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	<b>a</b>
	vrlo dobra stručnost – vrlo dobro poznaje zakone i druge propise, pravila struke i službe, redovito se stručno usavršava, ne izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	<b>b</b>
	dobra stručnost – dobro poznaje zakone i druge propise, pravila struke i službe, redovito se stručno usavršava, rijetko izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	<b>c</b>
	zadovoljavajuća stručnost – zadovoljavajuće poznaje zakone i druge propise, pravila struke i službe, povremeno se stručno usavršava, povremeno izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	<b>d</b>
	nedovoljno stručno znanje – nedovoljno poznaje zakone i druge propise, ne poštuje pravila struke i službe, nedovoljno se stručno usavršava, izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	<b>e</b>

2.	<b>KREATIVNOST I SAMOSTALNOST</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	odlična kreativnost i samostalnost, u obavljanju radnih zadataka kreativan je i uvijek samostalan, uvijek pronalazi najbolja rješenja sukladno pozitivnim propisima, predlaže rješenja za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>a</b>
	vrlo dobra kreativnost i samostalnost, u obavljanju radnih zadataka vrlo je kreativan i samostalan, vrlo često samostalno pronalazi najbolja rješenja sukladno pozitivnim propisima, često predlaže rješenja za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>b</b>
	dobra kreativnost i samostalnost, dosta često samostalno pronalazi najbolja rješenja sukladno pozitivnim propisima, predlaže rješenja za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>c</b>
	zadovoljavajuća kreativnost i samostalnost, rijetko je u poslu samostalan i kreativan, rijetko predlaže zadovoljavajuća rješenja sukladno pozitivnim propisima, za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>d</b>
	nedovoljna kreativnost i samostalnost, u obavljanju poslova nije kreativan niti samostalan, vrlo rijetko pronalazi ili uopće ne pronalazi rješenja sukladno pozitivnim propisima, za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>e</b>
3.	<b>INICIJATIVNOST</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	odlična inicijativnost – u obavljanju poslova potpuno je samoinicijativan, nije ga potrebno upućivati u rad, pomoć i savjet traži samo u slučaju rješavanja najsloženijih poslova	<b>a</b>
	vrlo dobra inicijativnost – u obavljanju poslova vrlo često je samoinicijativan, uglavnom sam rješava zadatke radnog mjesta, pomoć i savjet traži samo u slučaju rješavanja najsloženijih poslova	<b>b</b>
	dobra inicijativnost – u obavljanju poslova često je samoinicijativan, uglavnom ga nije potrebno upućivati u rad, pomoć i savjet traži u slučaju rješavanja najsloženijih poslova	<b>c</b>

	zadovoljavajuća inicijativnost – u obavljanju poslova rijetko je samoinicijativan, često ga je potrebno upućivati u rad, često traži savjete u slučaju rješavanja poslova	<b>d</b>
	nedovoljna inicijativnost – u obavljanju poslova nije samostalan i samoinicijativan, u rad ga je potrebno stalno upućivati, i objašnjavati obveze i uvijek mu pomagati u radu, pomoć i savjete traži vrlo često	<b>e</b>
<b>4.</b>	<b>KVALITETA OBAVLJENOG RADA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	odlična kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja nije potrebno intervenirati, na kvalitetu njegova rada s osnova stručnosti, pravila struke i službe nije bilo prigovora	<b>a</b>
	vrlo dobra kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja vrlo rijetko je potrebno intervenirati, na kvalitetu njegova rada s osnova stručnosti, pravila struke i službe uglavnom nije bilo prigovora	<b>b</b>
	dobra kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja povremeno je potrebno intervenirati, na kvalitetu njegova rada s osnova stručnosti, pravila struke i službe povremeno je bilo prigovora	<b>c</b>
	zadovoljavajuća kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja potrebno je intervenirati i tražiti izmjene, ispravke ili dopune, na kvalitetu njegova rada s osnova stručnosti, pravila struke i službe vrlo često je bilo prigovora	<b>d</b>
	nedovoljna kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja često je potrebno intervenirati i tražiti izmjene, ispravke ili dopune, na kvalitetu njegova rada s osnova stručnosti, pravila struke i službe vrlo često je bilo prigovora	<b>e</b>
<b>5.</b>	<b>OPSEG OBAVLJENIH POSLOVA I POŠTIVANJE ZADANIH ROKOVA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je u cijelosti i to u zadanim rokovima, uvijek je spreman obavljati i poslove odsutnog službenika	<b>a</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je u najvećem dijelu i to u zadanim rokovima, uvijek je spreman obavljati i poslove odsutnog službenika	<b>b</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen pretežito je obavio i to pretežito u zadanim rokovima, ponekad je spreman obavljati i poslove odsutnog službenika	<b>c</b>

	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je u manjem dijelu, ali ponekad izvan zadanih rokova, spreman je samo u manjem dijelu obavljati i poslove odsutnog službenika	<b>d</b>
	obavio je izrazito mali dio poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i to u većem dijelu izvan zadanih rokova, izbjegava obavljati poslove odsutnog službenika	<b>e</b>
<b>6.</b>	<b>POŠTIVANJE RADNOG VREMENA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	uvijek na vrijeme dolazi na posao, ne odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenoga službenika, ne udaljava se nepotrebno iz radnih prostorija uvijek kada potreba posla to zahtijeva, ostaje raditi i nakon isteka radnog vremena	<b>a</b>
	uglavnom na vrijeme dolazi na posao, ne odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenoga službenika, ne udaljava se nepotrebno iz radnih prostorija uvijek kada potreba posla to zahtijeva, ostaje raditi i nakon isteka radnog vremena	<b>b</b>
	ponekad kasni na posao i odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenoga službenika, te se rijetko nepotrebno udaljava iz radnih prostorija	<b>c</b>
	često kasni na posao i odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenoga službenika te se često nepotrebno udaljava iz radnih prostorija	<b>d</b>
	učestalo, gotovo svakodnevno kasni na posao i odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenoga službenika te se nepotrebno udaljava iz radnih prostorija	<b>e</b>
<b>7.</b>	<b>ODNOS PREMA OSTALIM SURADNICIMA I STRANKAMA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	iznimno je korektan prema ostalim suradnicima, a prema strankama se odnosi iznimno korektno i ljubazno	<b>a</b>
	vrlo dobro surađuje s ostalim suradnicima, a prema strankama se odnosi vrlo korektno i ljubazno	<b>b</b>
	dobro surađuje s ostalim suradnicima, a prema strankama se dobro odnosi i uglavnom je korektan i ljubazan	<b>c</b>

	zadovoljavajuće surađuje s ostalim suradnicima, a prema strankama se odnosi na zadovoljavajući način i nije uvijek naročito ljubazan	<b>d</b>
	nedovoljno surađuje s ostalim suradnicima, a prema strankama se često odnosi nekorektno i neljubazno	<b>e</b>
<b>8.</b>	<b>TIMSKI RAD</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	naročito se ističe u timskom radu i često sudjeluje u radu timova	<b>a</b>
	vrlo dobro se ističe u timskom radu i često sudjeluje u radu timova	<b>b</b>
	dobro se ističe u timskom radu i povremeno sudjeluje u radu timova	<b>c</b>
	zadovoljavajuće sudjeluje u timskom radu, ali bez posebne inicijative	<b>d</b>
	izbjegava timski rad	<b>e</b>
<b>SVEUKUPNO BODOVA:</b>		

**Broj bodova za svaku ocjenu određuje se po slovnoj oznaci kako slijedi:**

**a = 10 bodova**

**b = 8 bodova**

**c = 5 bodova**

**d = 3 boda**

**e = 1 bod**

Ocjena službenika dobiva se zbrojem broja bodova kojima je njihov rad ocijenjen prema gore navedenim kriterijima kako slijedi:

- ako je zbroj postignutih bodova službenika od 72 do 80 bodova – **ODLIČAN**
- ako je zbroj postignutih bodova službenika od 56 do 71 bodova – **VRLO DOBAR**
- ako je zbroj postignutih bodova službenika od 36 do 55 bodova – **DOBAR**
- ako je zbroj postignutih bodova službenika od 22 do 35 bodova – **ZADOVOLJAVA**
- ako je zbroj postignutih bodova službenika manji od 22 boda – **NE ZADOVOLJAVA**

**Temeljem naprijed utvrđenih kriterija i njihove bodovne vrijednosti, rad službenika/ce za \_\_\_\_\_ . godinu, ocjenjujem ocjenom \_\_\_\_\_ .**

U Dubrovniku, \_\_\_\_\_

Pročelnik:

Službenik/ca je upoznat/a s ocjenom rada

---

Privitak 1.

Obrazac O-II.

**GRAD DUBROVNIK**

Naziv Upravnog odjela /Službe:

Naziv Odsjeka:

Ime i prezime namještenice :

Naziv radnog mjesta:

**OBRAZAC ZA OCJENJIVANJE NAMJEŠTENIKA**

<b>KRITERIJI ZA OCJENJIVANJE NAMJEŠTENIKA</b>		
<b>1.</b>	<b>STRUČNOST</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	odlična stručnost- odlično poznaje i poštuje pravila struke, stalno se stručno usavršava, ne izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	a
	vrlo dobra stručnost-vrlo dobro poznaje i poštuje pravila struke, redovito se stručno usavršava, ne izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	b
	dobra stručnost-dobro poznaje i poštuje pravila struke, redovito se stručno usavršava, rijetko izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	c
	zadovoljavajuća stručnost-zadovoljavajuće poznaje i poštuje pravila struke povremeno se stručno usavršava, povremeno izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	d
	nedovoljna stručnost-nedovoljno poznaje i ne poštuje pravila struke, nedovoljno se stručno usavršava, izbjegava dodatne poslove u svezi sa zadacima radnog mjesta	e
<b>2.</b>	<b>SAMOSTALNOST</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>

	odlična samostalnost, u obavljanju radnih zadataka uvijek je samostalan i odgovoran, uvijek pronalazi najbolja rješenja sukladno pravilima struke, predlaže rješenja za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>a</b>
	vrlo dobra samostalnost, u obavljanju radnih zadataka vrlo je samostalan i odgovoran, vrlo često samostalno pronalazi najbolja rješenja sukladno pravilima struke, često predlaže rješenja za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>b</b>
	dobra samostalnost, dosta često samostalno pronalazi najbolja rješenja sukladno pravilima struke, predlaže rješenja za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>c</b>
	zadovoljavajuća samostalnost, rijetko je u poslu samostalan, rijetko predlaže zadovoljavajuća rješenja za poboljšanje rada na svom radnom mjestu odnosno u ustrojstvenoj jedinici u kojoj je raspoređen	<b>d</b>
	nedovoljna samostalnost, u obavljanju poslova nije samostalan niti odgovoran, vrlo rijetko pronalazi ili uopće ne pronalazi rješenja sukladno pravilima struke	<b>e</b>
<b>3.</b>	<b>INICIJATIVNOST</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	odlična inicijativnost - u obavljanju poslova potpuno je samoinicijativan i nije ga potrebno upućivati u rad	<b>a</b>
	vrlo dobra inicijativnost - u obavljanju poslova vrlo često je samoinicijativan i uglavnom sam rješava zadatke radnog mjesta	<b>b</b>
	dobra inicijativnost - u obavljanju poslova često je samoinicijativan i uglavnom ga nije potrebno upućivati u rad	<b>c</b>
	zadovoljavajuća inicijativnost - u obavljanju poslova rijetko je samoinicijativan i često ga je potrebno upućivati u rad	<b>d</b>
	nedovoljna inicijativnost - u obavljanju poslova nije samostalan i samoinicijativan, u rad ga je potrebno stalno upućivati	<b>e</b>
<b>4.</b>	<b>KVALITETA OBAVLJENOG RADA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	odlična kvaliteta rada - u poslovima koje obavlja nije potrebno intervenirati, na kvalitetu njegova rada s osnova pravila struke nije bilo prigovora	<b>a</b>
	vrlo dobra kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja vrlo rijetko je potrebno intervenirati, na kvalitetu njegova rada s osnova pravila struke uglavnom nije bilo prigovora	<b>b</b>
	dobra kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja povremeno je potrebno intervenirati, na kvalitetu njegova rada s osnova pravila struke povremeno je bilo prigovora	<b>c</b>

	zadovoljavajuća kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja potrebno je intervenirati na kvalitetu njegova rada s osnova pravila struke vrlo često je bilo prigovora	<b>d</b>
	nedovoljna kvaliteta rada – u poslovima koje obavlja često je potrebno intervenirati na kvalitetu njegova rada s osnova pravila struke vrlo često je bilo prigovora	<b>e</b>
<b>5.</b>	<b>OPSEG OBAVLJENIH POSLOVA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je u cijelosti, uvijek je spreman obavljati i poslove odsutnog namještenika	<b>a</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja u najvećem dijelu, uvijek je spreman obavljati i poslove odsutnog namještenika	<b>b</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen pretežito obavlja, ponekad je spreman obavljati i poslove odsutnog namještenika	<b>c</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja u manjem dijelu, rijetko je spreman obavljati i poslove odsutnog namještenika	<b>d</b>
	Obavlja izrazito mali dio poslova radnog mjesta na koje je raspoređen, izbjegava obavljati poslove odsutnog namještenika	<b>e</b>
<b>6.</b>	<b>POŠTIVANJE ZADANIH ROKOVA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je u cijelosti u zadanim rokovima	<b>a</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je u najvećem dijelu u zadanim rokovima	<b>b</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je pretežito u zadanim rokovima	<b>c</b>
	poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je u većem dijelu izvan zadanih rokova	<b>d</b>
	Poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavio je u većem dijelu izvan zadanih rokova	<b>e</b>
<b>7.</b>	<b>POŠTIVANJE RADNOG VREMENA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	uvijek na vrijeme dolazi na posao, ne odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenog službenika, ne udaljava se nepotrebno iz radnih prostorija uvijek kada potreba posla to zahtijeva, ostaje raditi i nakon isteka radnog vremena	<b>a</b>
	uglavnom na vrijeme dolazi na posao, ne odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenog službenika, ne udaljava se nepotrebno iz radnih prostorija uvijek kada potreba posla to zahtijeva, ostaje raditi i nakon isteka radnog vremena	<b>b</b>
	ponekad kasni na posao i odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenog službenika, te se rijetko nepotrebno udaljava iz radnih prostorija	<b>c</b>
	često kasni na posao i odlazi ranije s posla bez odobrenja nadređenog rukovoditelja te se često nepotrebno udaljava iz radnih prostorija	<b>d</b>

	učestalo, gotovo svakodnevno kasni na posao i odlazi s posla bez odobrenja nadređenog službenika te se nepotrebno udaljava iz radnih prostorija	<b>e</b>
<b>8.</b>	<b>ODNOS PREMA OSTALIM SURADNICIMA</b>	<b>OCJENA (zaokružiti)</b>
	iznimno je korektan prema ostalim suradnicima	<b>a</b>
	vrlo dobro surađuje s ostalim suradnicima	<b>b</b>
	dobro surađuje s ostalim suradnicima	<b>c</b>
	zadovoljavajuće surađuje s ostalim suradnicima	<b>d</b>
	nedovoljno surađuje s ostalim suradnicima	<b>e</b>
<b>SVEUKUPNO BODOVA:</b>		

**Broj bodova za svaku ocjenu određuje se po slovnoj oznaci kako slijedi:**

**a = 10 bodova**

**b = 8 bodova**

**c = 5 bodova**

**d = 3 boda**

**e = 1 bod**

Ocjena namještenika dobiva se zbrojem broja bodova kojima je njihov rad ocijenjen prema gore navedenim kriterijima kako slijedi:

- ako je zbroj postignutih bodova službenika od 72 do 80 bodova - **ODLIČAN**
- ako je zbroj postignutih bodova službenika od 56 do 71 bodova - **VRLO DOBAR**
- ako je zbroj postignutih bodova službenika od 36 do 55 bodova - **DOBAR**
- ako je zbroj postignutih bodova službenika od 22 do 35 bodova - **ZADOVOLJAVA**
- ako je zbroj postignutih bodova službenika manji od 22 boda – **NE ZADOVOLJAVA**

**Temeljem naprijed utvrđenih kriterija i njihove bodovne vrijednosti, rad namještenice za \_\_\_\_\_ godinu, ocjenjujem ocjenom\_\_\_\_\_.**

U Dubrovniku, \_\_\_\_\_.

**Voditelj Odsjeka:**

**PROČELNIK/CA**

**Namještenica je upoznata s ocjenom rada**

\_\_\_\_\_

## Obrazac O- III.

### Upravni odjel za

KLASA:

Urbroj:

Dubrovnik,

### SKUPNO IZVJEŠĆE O OCJENAMA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Izvešćujem Vas da sam, temeljem odredbi članka 94.–96. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi ("Narodne novine" broj 86/08. i 6/11.) i Pravilnika o ocjenjivanju službenika i namještenika Grada Dubrovnika, Službeni glasnik Grada Dubrovnika od 31. siječnja 2011., utvrdio **OCJENE ZA GODINU** za službenike i namještenike raspoređene u ovom Upravnom odjelu kako slijedi:

Red. br.	Ime i prezime službenika / namještenika	Naziv radnog mjesta	Ocjena
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

Budući se sukladno odredbi članka 92. stavka 2. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi i članka 8. stavka 2. Pravilnika o ocjenjivanju službenika i namještenika Grada Dubrovnika, službenici i namještenici primljeni u službu odnosno u radni odnos na određeno vrijeme i službenici i namještenici koji su prethodnoj kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci, **NE OCJENJUJU**, nisam utvrdio/la ocjene za službenike i namještenike kako slijedi:

Red. br.	Ime i prezime službenika / namještenika	Naziv radnog mjesta
1.		
2.		

Pročelnik:

#### Dostaviti:

1. Gradonačelniku, ovdje
2. Upravnom odjelu za poslove gradonačelnika, ovdje
3. Pismohrani. Ovdje