



# Službeni glasnik

## OPĆINE ČEPIN

Godina XXXII	Čepin, 12. svibnja 2026.	Broj 10.
--------------	--------------------------	----------

### S A D R Ź A J

#### AKTI OPĆINSKOG VIJEĆA

39. Odluka o osnivanju Povjerenstva za ravnopravnost spolova Općine Čepin.....209
40. Odluka o usvajanju Plana ravnopravnosti spolova Općine Čepin (2026.-2030.).....210
41. Odluka o izmjenama Odluke o uvjetima prodaje zemljišta u Gospodarskoj zoni Čepin.....219
42. Zaključak o davanju prethodne suglasnosti na prijedlog Odluke o imenovanju članova Upravnog vijeća Dječjeg vrtića Zvončić Čepin...219
43. Odluka o prijedlogu za opoziv i imenovanje člana Nadzornog odbora trgovačkog društva Komunalac Čepin d.o.o. Čepin.....220

#### AKTI OPĆINSKOG NAČELNIKA

44. Odluka o imenovanju članova Upravnog vijeća Dječjeg vrtića Zvončić Čepin.....221

\*\*\*\*\*

Na temelju članka 28. stavka 3. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“ broj 82/08 i 69/17.) i članka 32. Statuta Općine Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 1/13., 5/13.-pročišćeni tekst, 4/16., 5/16.-pročišćeni tekst, 3/18., 5/18.-pročišćeni tekst, 4/20., 5/20.-pročišćeni tekst, 5/21., 7/21.-pročišćeni tekst, 10/25. i 12/25.-pročišćeni tekst), Općinsko vijeće Općine Čepin na svojoj 11. sjednici održanoj 11. svibnja 2026. godine, donijelo je

### O D L U K U

o osnivanju Povjerenstva za ravnopravnost spolova Općine Čepin

#### Članak 1.

Općinsko vijeće Općine Čepin osniva Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Općine Čepin kao radno tijelo Općinskog vijeća Općine Čepin za promicanje ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini sukladno mjerama Nacionalne politike za ravnopravnost spolova.

#### Članak 2.

U okviru svog djelokruga Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Općine Čepin (u nastavku teksta: Povjerenstvo) poduzima aktivnosti vezane uz unapređivanje društvenog položaja žena, te provodi kampanje sa

ciljem povećanja zastupljenosti žena na mjestima gdje se odlučuje o pitanjima njihovog položaja: predstavnička i izvršna vlast, nadzorni odbori, i sl.

Povjerenstvo:

- posebnu pažnju posvećuje preventivnoj zaštiti zdravlja žena,
- prati podatke koji se odnose na nasilje u obitelji i s njom u svezi povezuje se s odgovarajućim ustanovama,
- obavlja i druge poslove u cilju promicanja ravnopravnosti spolova sukladno zakonskim propisima.

#### Članak 3.

Povjerenstvo ima predsjednika i dva člana.

Predsjednika i članove imenuje Općinsko vijeće Općine Čepin.

#### Članak 4.

U Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Općine Čepin, imenuje se:

1. Tomislava Bareš – za predsjednika,
2. Darko Lazar – za člana i
3. Darko Balaš – za člana.

#### Članak 5.

Sredstva za provedbu aktivnosti Povjerenstva osiguravaju se u Proračunu Općine Čepin, a za osiguranje uvjeta za rad koji se odnose na obavljanje stručnih i administrativnih poslova zadužuje se Upravni odjel za upravno-pravne poslove, društvene djelatnosti i socijalnu skrb Općine Čepin.

#### Članak 6.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Čepin“.

KLASA: 004-01/26-01/1

URBROJ: 2158-12-26-1

Čepin, 11. svibnja 2026.

PREDSJEDNIK  
OPĆINSKOG VIJEĆA  
Robert Periša, dipl. oec.

\*\*\*\*\*

Na temelju članka 32. Statuta Općine Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 1/13., 5/13.-pročišćeni tekst, 4/16., 5/16.-pročišćeni tekst, 3/18., 5/18.-pročišćeni tekst, 4/20., 5/20.-pročišćeni tekst, 5/21., 7/21.-pročišćeni tekst, 10/25. i 12/25.-pročišćeni tekst), Općinsko vijeće Općine Čepin na svojoj 11. sjednici održanoj 11. svibnja 2026. godine, donijelo je

#### ODLUKU

o usvajanju Plana ravnopravnosti spolova Općine Čepin (2026.-2030.)

#### Članak 1.

Ovom Odlukom usvaja se Plana ravnopravnosti spolova Općine Čepin (2026.-2030.) (u daljnjem tekstu: Plan).

#### Članak 2.

Cilj Plana je sustavno promicanje ravnopravnosti spolova na području Općine Čepin kroz provedbu specifičnih mjera u području javne uprave, gospodarstva, obrazovanja i socijalne skrbi, u skladu s Nacionalnim planom za ravnopravnost spolova do 2027. godine.

#### Članak 3.

Za provedbu Plana zadužuju se općinski načelnik Općine Čepin i Povjerenstvo za ravnopravnost spolova.

## Članak 4.

Financijska sredstva potrebna za provedbu mjera iz Plana osiguravaju se u Proračunu Općine Čepin za svaku proračunsku godinu, ovisno o raspoloživim sredstvima i planiranim aktivnostima.

## Članak 5.

Plan čini sastavni dio ove Odluke.

## Članak 6.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku“ Općine Čepin.

KLASA: 004-01/26-01/1

URBROJ: 2158-12-26-2

Čepin, 11. svibnja 2026.

PREDSJEDNIK  
OPĆINSKOG VIJEĆA  
Robert Periša, dipl. oec.

## PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA OPĆINE ČEPIN (2026.–2030.)

### UVODNA ANALIZA STANJA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U HRVATSKOJ I EUROPSKOJ UNIJI

Ravnopravnost spolova danas predstavlja jedno od ključnih pitanja razvoja modernih demokratskih društava. Osiguravanje jednakih prava i mogućnosti žena i muškaraca nije samo pitanje zaštite ljudskih prava, već i važan čimbenik gospodarskog razvoja, društvene stabilnosti i kvalitete javnog upravljanja.

Brojna međunarodna istraživanja potvrđuju da države i organizacije koje ulažu u politike ravnopravnosti spolova ostvaruju veću razinu gospodarskog rasta, bolje uvjete rada, višu razinu zadovoljstva zaposlenika i veću društvenu uključenost građana.

Uključivanje žena u procese donošenja odluka doprinosi raznolikosti perspektiva, kvalitetnijem upravljanju i transparentnijem radu institucija.

U Republici Hrvatskoj posljednjih godina vidljiv je napredak u području ravnopravnosti spolova, osobito u području obrazovanja i sudjelovanja žena na tržištu rada.

Žene danas čine značajan udio visokoobrazovanog stanovništva te imaju važnu ulogu u sektorima obrazovanja, zdravstva, javne uprave i uslužnih djelatnosti.

Unatoč tome, i dalje postoje određene razlike između žena i muškaraca kada je riječ o zastupljenosti na vodećim funkcijama, visini plaća i političkom predstavljanju.

Prema podacima europskih institucija i nacionalnih tijela, žene su u prosjeku i dalje manje zastupljene u upravama velikih poduzeća i na najvišim razinama političkog odlučivanja.

Također, žene češće preuzimaju veći dio obiteljskih i skrbi povezanih obveza, što može utjecati na njihove profesionalne mogućnosti i napredovanje.

Na razini Europske unije ravnopravnost spolova smatra se temeljnim načelom i jednom od ključnih vrijednosti europskog društva.

Europska komisija kroz različite strategije i direktive kontinuirano promiče politike usmjerene na smanjenje diskriminacije, povećanje zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama te smanjenje razlika u plaćama između žena i muškaraca.

Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) redovito prati stanje u državama članicama putem Indeksa rodne ravnopravnosti.

Analize pokazuju da zemlje s višom razinom rodne ravnopravnosti ostvaruju bolje rezultate u području gospodarskog razvoja, zdravlja stanovništva, obrazovanja i kvalitete života.

Posebna pažnja posljednjih godina usmjerena je na usklađivanje privatnog i poslovnog života. Europska unija razvila je niz mjera kojima se zaposlenicima omogućuje fleksibilniji rad, korištenje roditeljskih dopusta i ravnopravnija raspodjela obiteljskih obveza. Takve mjere imaju pozitivan utjecaj na kvalitetu života građana, ali i na dugoročnu produktivnost i razvoj gospodarstva.

Lokalna samouprava ima iznimno važnu ulogu u provedbi politika ravnopravnosti spolova jer upravo lokalne institucije neposredno komuniciraju s građanima i zaposlenicima. Kroz odgovorne politike zapošljavanja, edukacije, transparentno upravljanje i uključivanje građana moguće je dodatno unaprijediti jednake mogućnosti i smanjiti rizik diskriminacije.

Općina Čepin ovim planom potvrđuje svoju predanost stvaranju uključivog i pravednog društvenog okruženja u kojem će žene i muškarci imati jednake mogućnosti sudjelovanja u svim područjima javnog i društvenog života.

#### DETALJNA ANALIZA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U HRVATSKOJ I EUROPSKOJ UNIJI

Ravnopravnost spolova posljednjih desetljeća predstavlja jedno od najvažnijih društvenih pitanja u Europi i svijetu. Iako su ostvareni značajni pomaci u području zakonodavstva i zaštite ljudskih prava, statistički pokazatelji i dalje ukazuju na postojanje razlika između žena i muškaraca u području zapošljavanja, sudjelovanja u političkom odlučivanju, upravljačkim pozicijama i visini primanja.

U Republici Hrvatskoj žene čine značajan udio visokoobrazovanog stanovništva te imaju važnu ulogu u javnom sektoru, obrazovanju, zdravstvu i administraciji. Međutim, unatoč tome, žene su i dalje manje zastupljene na vodećim upravljačkim funkcijama u gospodarstvu i politici.

U Hrvatskom saboru posljednjih godina bilježi se postupni rast zastupljenosti žena, ali udio žena još uvijek nije jednak udjelu muškaraca. Slična situacija prisutna je i u ministarstvima, lokalnoj i regionalnoj samoupravi te upravama velikih poduzeća. Brojna istraživanja pokazuju da žene češće rade u slabije plaćenim sektorima te su izložene riziku prekida karijere zbog obiteljskih obveza.

Na razini Europske unije provode se brojne mjere usmjerene na smanjenje diskriminacije i jačanje jednakih mogućnosti. Europska komisija kroz Strategiju za rodnu ravnopravnost naglašava važnost smanjenja razlika u plaćama, povećanja zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama te suzbijanja nasilja i diskriminacije.

Posebno važna mjera Europske unije odnosi se na Direktivu o ženama u upravnim odborima, kojom se nastoji povećati zastupljenost žena u vodećim strukturama velikih kompanija. Također se promiču politike usklađivanja privatnog i poslovnog života kroz roditeljske dopuste, fleksibilne oblike rada i zaštitu trudnica i roditelja.

Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) redovito objavljuje Indeks rodne ravnopravnosti koji prati napredak država članica u području rada, novca, znanja, moći, zdravlja i vremena. Analize pokazuju da zemlje s višom razinom rodne ravnopravnosti ostvaruju bolje gospodarske rezultate, višu kvalitetu života i veću društvenu stabilnost.

Ravnopravnost spolova predstavlja jedno od temeljnih načela suvremenog demokratskog društva te važan preduvjet održivog razvoja lokalne zajednice. Uključivanje načela jednakih mogućnosti žena i muškaraca doprinosi kvalitetnijem donošenju odluka, većoj društvenoj uključenosti, gospodarskom razvoju i učinkovitijem radu javnih institucija.

Na razini Europske unije ravnopravnost spolova definirana je kao temeljna vrijednost sadržana u Ugovoru o Europskoj uniji, Povelji Europske unije o temeljnim pravima te Strategiji za rodnu ravnopravnost 2020.–2025. Republika Hrvatska kroz Ustav Republike Hrvatske, Zakon o ravnopravnosti spolova te djelovanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova dodatno potvrđuje obvezu aktivnog promicanja jednakih prava i mogućnosti.

U praksi ravnopravnost spolova ne znači samo formalnu jednakost, već i stvaranje stvarnih uvjeta u kojima žene i muškarci mogu ravnopravno sudjelovati u političkom, gospodarskom, društvenom i javnom životu. Posebna važnost pridaje se jednakom pristupu zapošljavanju, profesionalnom razvoju, obrazovanju, donošenju odluka i korištenju javnih resursa.

Lokalna samouprava ima važnu ulogu u provedbi politika ravnopravnosti spolova jer je upravo lokalna razina najbliža građanima. Općina Čepin ovim planom potvrđuje opredijeljenost stvaranju uključivog, pravednog i transparentnog sustava rada i upravljanja.

## 1. Međunarodni i nacionalni okvir ravnopravnosti spolova

Ujedinjeni narodi kroz Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) naglašavaju obvezu država članica da aktivno uklanjaju prepreke koje sprječavaju punu ravnopravnost žena i muškaraca. Agenda 2030 za održivi razvoj dodatno potvrđuje važnost rodne ravnopravnosti kroz Cilj održivog razvoja broj 5.

Europska unija razvila je niz politika i mehanizama usmjerenih na smanjenje razlika među spolovima. Posebno se ističu politike vezane uz smanjenje razlika u plaćama, povećanje zastupljenosti žena u upravljačkim strukturama te usklađivanje privatnog i poslovnog života.

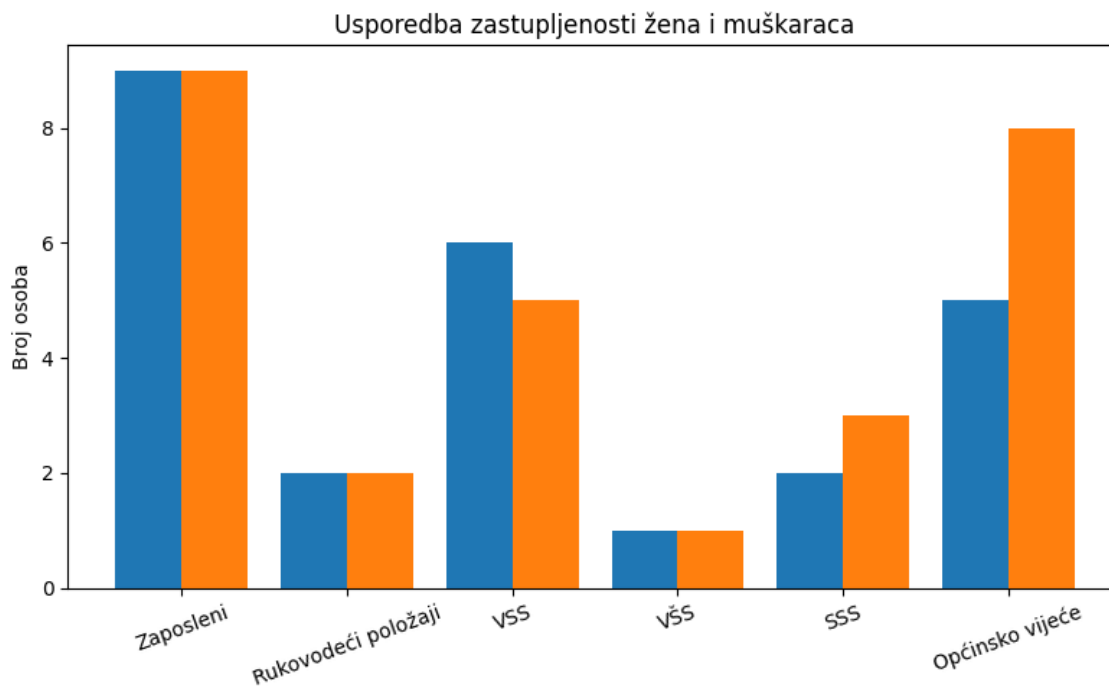
U Republici Hrvatskoj ravnopravnost spolova uređena je Zakonom o ravnopravnosti spolova, Zakonom o radu, Zakonom o suzbijanju diskriminacije te drugim propisima koji obvezuju javna tijela na promicanje jednakih mogućnosti.

## 2. Analiza postojećeg stanja u Općini Čepin

Analiza postojeće strukture zaposlenih pokazuje relativno uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca unutar općinske uprave. Ipak, određeni izazovi i dalje postoje, posebice u području političkog predstavljanja i kontinuiranog praćenja pokazatelja ravnopravnosti spolova.

Ravnopravna zastupljenost spolova doprinosi kvalitetnijem upravljanju, većem povjerenju građana u institucije i razvoju organizacijske kulture koja promiče uključivost, poštovanje i transparentnost. Također, institucije koje aktivno primjenjuju politike jednakih mogućnosti često ostvaruju veću razinu učinkovitosti i zadovoljstva zaposlenika.

Kategorija	Žene	Muškarci
Zaposleni	9	9
Rukovodeći položaji	2	2
VSS	6	5
VŠS	1	1
SSS	2	3
Općinsko vijeće	5	8



Grafički prikaz potvrđuje relativno uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca među zaposlenima u Općini Čepin.

Posebno je važno istaknuti da su rukovodeći položaji ravnomjerno raspoređeni između žena i muškaraca, što predstavlja pozitivan primjer uključivog upravljanja.

S druge strane, analiza sastava Općinskog vijeća pokazuje manju zastupljenost žena u odnosu na muškarce. Takav trend prisutan je i u mnogim jedinicama lokalne samouprave u Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji. Povećanje političke participacije žena doprinosi raznolikosti perspektiva pri donošenju odluka te kvalitetnijem zastupanju interesa građana.

### 3. Prošireni akcijski plan

Mjera	Detaljan opis	Nositelj	Rok	Pokazatelj uspješnosti
Edukacija zaposlenika	Organiziranje redovitih radionica, seminara i edukacija o ravnopravnosti spolova, prevenciji diskriminacije i uključivoj komunikaciji. Edukacije će biti usmjerene na jačanje svijesti zaposlenika o važnosti jednakih mogućnosti te razvoju organizacijske kulture poštovanja i uključivosti.	Općina Čepin	Godišnje	Broj provedenih edukacija i broj sudionika

Praćenje statističkih podataka	Uspostava sustava redovitog prikupljanja i analize podataka o zastupljenosti žena i muškaraca u zapošljavanju, napredovanju i sudjelovanju u odlučivanju. Cilj je omogućiti transparentno praćenje trendova i pravodobno prepoznavanje eventualnih neravnoteža.	Upravni odjeli	Kontinuirano	Godišnje izvješće
Jednake mogućnosti zapošljavanja	Osiguravanje transparentnih i objektivnih kriterija pri zapošljavanju i napredovanju zaposlenika, bez diskriminacije po spolu. Mjera uključuje promicanje jednakog pristupa edukacijama, stručnom usavršavanju i rukovodećim pozicijama.	Načelnik	Kontinuirano	Omjer spolova među zaposlenima
Povećanje sudjelovanja žena u odlučivanju	Poticanje aktivnijeg uključivanja žena u rad predstavničkih tijela, savjetodavnih odbora i javnih rasprava. Planira se provođenje promotivnih aktivnosti i suradnja s organizacijama civilnog društva radi osnaživanja političke participacije žena.	Općinsko vijeće	Do 2030.	Povećanje udjela žena
Usklađivanje privatnog i poslovnog života	Promicanje fleksibilnih organizacijskih rješenja koja zaposlenicima omogućuju kvalitetnije usklađivanje	Upravni odjeli	Kontinuirano	Zadovoljstvo zaposlenika

	obiteljskih i poslovnih obveza. Mjera doprinosi smanjenju stresa, većem zadovoljstvu zaposlenika i dugoročnoj produktivnosti.			
--	---	--	--	--

#### 4. Rizici i mjere ublažavanja

Provedba plana može biti otežana zbog nedovoljne informiranosti i svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova. Takav rizik ublažava se kontinuiranom edukacijom zaposlenika i informiranjem javnosti.

Dodatni izazov predstavlja nedostatak detaljnih statističkih podataka. Uvođenjem sustava redovitog praćenja i izvještavanja omogućit će se kvalitetnije planiranje i evaluacija mjera.

Otpor organizacijskim promjenama također može usporiti provedbu plana. Transparentna komunikacija, uključivanje zaposlenika u proces donošenja odluka i jasno definirani ciljevi doprinose uspješnijoj provedbi.

#### 5. Praćenje i evaluacija

Praćenje provedbe plana provodit će se kroz godišnja izvješća koja će sadržavati analizu pokazatelja, pregled provedenih aktivnosti i preporuke za daljnje unaprjeđenje.

Evaluacija plana omogućit će procjenu učinkovitosti pojedinih mjera te identificiranje područja u kojima je potrebno dodatno djelovanje. Poseban naglasak stavlja se na transparentnost i dostupnost podataka građanima.

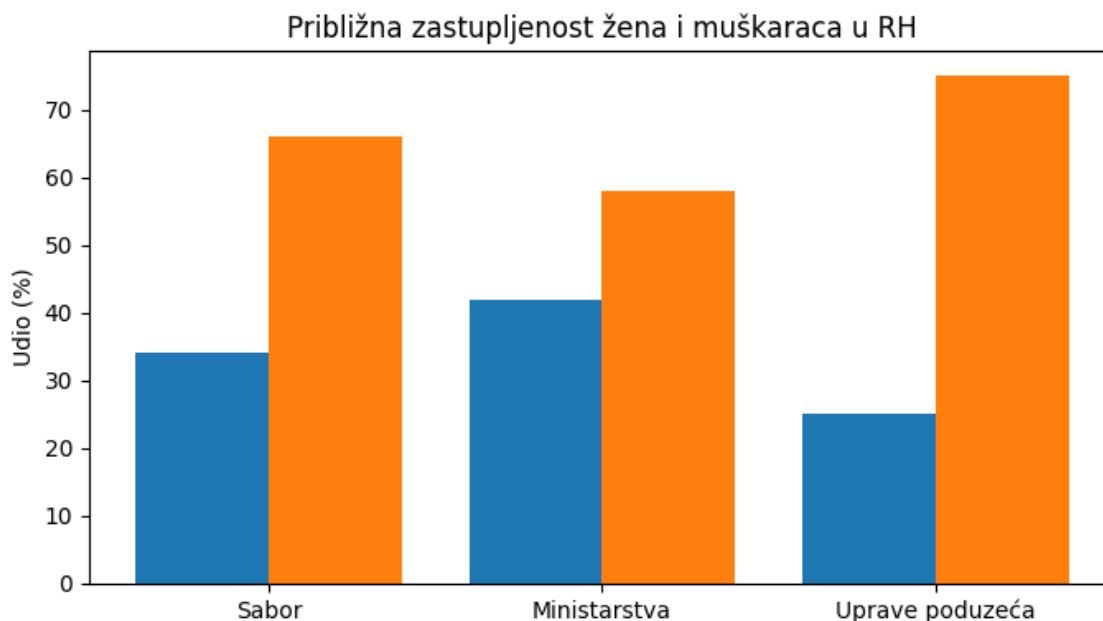
#### 6. Zaključak

Ravnopravnost spolova nije samo zakonska obveza, već i važan pokazatelj kvalitete upravljanja i razvoja lokalne zajednice.

Općina Čepin ovim planom potvrđuje svoju opredijeljenost stvaranju okruženja u kojem žene i muškarci imaju jednake mogućnosti sudjelovanja u svim područjima društvenog života.

Provedba predviđenih mjera doprinit će jačanju transparentnosti, uključivosti i učinkovitosti rada općinske uprave, ali i stvaranju pozitivnog društvenog okruženja za sve građane.

## Dodatna statistička analiza Hrvatske

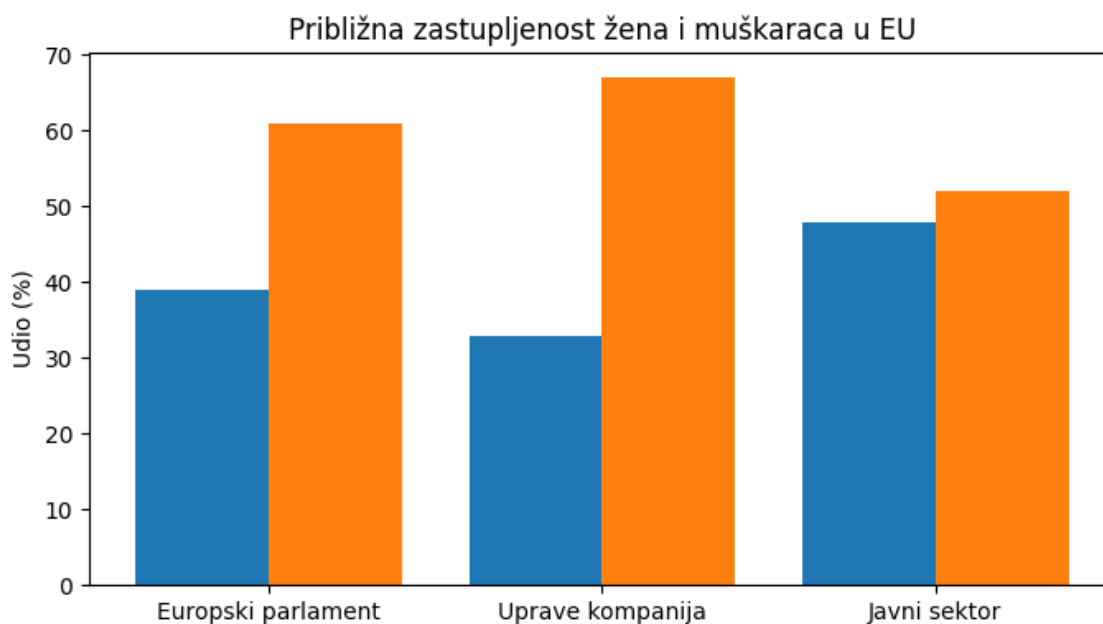


Grafikon prikazuje okvirnu zastupljenost žena i muškaraca u ključnim područjima političkog i gospodarskog života Republike Hrvatske.

Vidljivo je kako žene ostvaruju relativno dobru zastupljenost u državnoj upravi i pojedinim javnim institucijama, dok su i dalje slabije zastupljene u upravama velikih poduzeća i na vodećim gospodarskim funkcijama.

Takvi pokazatelji potvrđuju potrebu daljnjeg razvoja politika jednakih mogućnosti, edukacija i sustavne potpore većem uključivanju žena u procese odlučivanja.

## Analiza stanja u Europskoj uniji



Na razini Europske unije posljednjih godina bilježi se kontinuirani napredak u području rodne ravnopravnosti. Žene danas sudjeluju u radu Europskog parlamenta u većem broju nego ranije, a sve više država članica uvodi mjere za povećanje njihove zastupljenosti

u upravnim odborima i javnim institucijama.

Unatoč pozitivnim trendovima, razlike među državama članicama i dalje postoje. Posebni izazovi odnose se na razlike u plaćama, manju zastupljenost žena u STEM sektorima i nejednaku raspodjelu obiteljskih obveza.

Europska unija kroz financijske programe, zakonodavne inicijative i strateške dokumente nastavlja poticati razvoj društva jednakih mogućnosti.

Posebno se ističu programi edukacije, zaštite od diskriminacije na radnom mjestu i poticanja ravnopravnog sudjelovanja žena u gospodarstvu i politici.

#### Dodatni društveni i gospodarski značaj ravnopravnosti spolova

Ravnopravnost spolova ima značajan utjecaj na razvoj gospodarstva i društva u cjelini.

Istraživanja međunarodnih organizacija pokazuju da veća uključenost žena na tržištu rada doprinosi rastu bruto domaćeg proizvoda, povećanju produktivnosti i jačanju inovativnosti organizacija.

Organizacije koje aktivno promiču raznolikost i jednake mogućnosti često ostvaruju bolje poslovne rezultate, veću razinu zadovoljstva zaposlenika i kvalitetnije upravljanje ljudskim potencijalima.

Različite perspektive i iskustva zaposlenika doprinose učinkovitijem donošenju odluka i boljem razumijevanju potreba građana i korisnika usluga.

Važan aspekt ravnopravnosti spolova odnosi se i na prevenciju diskriminacije i nasilja.

Sigurno i uključivo radno okruženje doprinosi većoj motivaciji zaposlenika, smanjenju konflikata i jačanju međusobnog poštovanja.

#### Primjeri europskih mjera i dobre prakse

Europska unija posljednjih godina provodi niz konkretnih mjera s ciljem smanjenja diskriminacije i jačanja jednakih mogućnosti.

Jedna od važnijih mjera odnosi se na povećanje zastupljenosti žena u upravnim odborima velikih kompanija. Direktivama i preporukama državama članicama potiče se uvođenje transparentnih kriterija imenovanja i praćenje zastupljenosti spolova u vodećim strukturama.

Također, posebna pažnja posvećuje se smanjenju razlika u plaćama između žena i muškaraca.

Europske institucije razvijaju mehanizme transparentnosti plaća i potiču poslodavce na redovitu analizu jednakosti primanja.

Programi financirani sredstvima Europske unije dodatno podupiru edukacije, razvoj ženskog poduzetništva, usklađivanje privatnog i poslovnog života te prevenciju diskriminacije na radnom mjestu.

Brojne države članice razvile su i programe mentorstva i stručnog usavršavanja žena s ciljem povećanja njihove zastupljenosti na rukovodećim funkcijama.

#### Važnost edukacije i razvoja organizacijske kulture

Edukacija zaposlenika i razvoj organizacijske kulture predstavljaju jedan od najvažnijih elemenata uspješne provedbe politika ravnopravnosti spolova.

Redovite edukacije omogućuju zaposlenicima bolje razumijevanje pojmova diskriminacije, stereotipa i jednakih mogućnosti.

Kroz radionice i stručna usavršavanja moguće je razviti radno okruženje koje se temelji na međusobnom poštovanju, uključivosti i transparentnosti.

Organizacijska kultura koja promiče ravnopravnost pozitivno utječe na motivaciju zaposlenika, smanjuje rizik sukoba i diskriminacije te doprinosi kvalitetnijem pružanju javnih usluga građanima.

\*\*\*\*\*

Na temelju članka 35. stavka 2. Zakona o vlasništvu i drugim stvarnim pravima („Narodne novine“, broj 91/96., 68/98., 137/99., 22/00., 73/00., 129/00., 114/01., 79/06., 141/06., 146/08., 38/09., 153/09., 143/12., 152/14., 81/15. i 94/17.), članka 35. stavka 1. točke 2. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 33/01., 60/01., 129/05., 109/07., 125/08., 36/09., 150/11., 144/12., 19/13., 137/15., 123/17., 98/19. i 144/20.) i članka 32. Statuta Općine Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 1/13., 5/13.-pročišćeni tekst, 4/16., 5/16.-pročišćeni tekst, 3/18., 5/18.-pročišćeni tekst, 4/20., 5/20.-pročišćeni tekst, 5/21., 7/21.-pročišćeni tekst, 10/25. i 12/25.-pročišćeni tekst), Općinsko vijeće Općine Čepin na svojoj 11. sjednici održanoj 11. svibnja 2026. godine donijelo je, sljedeću

**O D L U K U**  
o izmjenama Odluke o uvjetima prodaje zemljišta  
u Gospodarskoj zoni Čepin

Članak 1.

Ovom Odlukom o izmjenama Odluke o uvjetima prodaje zemljišta u Gospodarskoj zoni Čepin (u daljnjem tekstu: Odluka), u Odluci o uvjetima prodaje zemljišta u Gospodarskoj zoni Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 6/21., 31/21., 14/22., 30/23., 38/23. i 13/24.), članak 10. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Investitori će ispuniti kriterije za ostvarivanje poticaja u vidu smanjenja kupoprodajne cijene zemljišta u određenom postotku i to prema gospodarskoj namjeni građevina kako slijedi:

1. Proizvodne građevine – umanjenje cijene zemljišta za 30%, osim za izgradnju postrojenja za proizvodnju električne i/ili toplinske energije koja kao resurs koriste obnovljive izvore energije, kao i visokoučinskih postrojenja koja iskorištavaju neobnovljive izvore energije
2. Poslovne građevine - umanjenje cijene zemljišta za 20%
3. Skladišne građevine - umanjenje cijene zemljišta za 10%“

Članak 2.

Ostale odredbe u Odluci o uvjetima prodaje zemljišta u Gospodarskoj zoni Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 6/21., 31/21., 14/22. 30/23., 38/23. i 13/24.) koje nisu obuhvaćene ovim izmjenama ostaju nepromijenjene.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Čepin“.

KLASA: 302-01/21-01/2  
URBROJ: 2158-12-26-61

Čepin, 11. svibnja 2026.

PREDSJEDNIK  
OPĆINSKOG VIJEĆA  
Robert Periša, dipl. oec.

\*\*\*\*\*

Na temelju članka 32. Statuta Općine Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 1/13., 5/13.pročišćeni tekst, 4/16., 5/16.-pročišćeni tekst, 3/18., 5/18.-pročišćeni tekst, 4/20., 5/20.-pročišćeni tekst, 5/21., 7/21.-pročišćeni tekst, 10/25. i 12/25.-pročišćeni tekst) i članka 31. stavka 2. Statuta Dječjeg vrtića Zvončić Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 13/22., 23/22. i 9/26.) Općinsko vijeće Općine Čepin na svojoj 11. sjednici održanoj 11. svibnja 2026. godine, donijelo je

**ZAKLJUČAK**  
**o davanju prethodne suglasnosti na prijedlog**  
**Odluke o imenovanju članova Upravnog vijeća**  
**Dječjeg vrtića Zvončić Čepin**

1. Daje se prethodna suglasnost na prijedlog Odluke o imenovanju članova Upravnog vijeća Dječjeg vrtića Zvončić Čepin ispred Osnivača.

2. Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u „Službenom glasniku Općine Čepin“.

KLASA: 601-01/20-01/3  
URBROJ: 2158-12-26-136

Čepin, 11. svibnja 2026.

PREDSJEDNIK  
OPĆINSKOG VIJEĆA  
Robert Periša, dipl. oec.

\*\*\*\*\*

Temeljem članka 35. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne Novine“ broj 33/01. i 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 150/11, 144/12 i 19/13, 137/15, 123/17, 98/19 i 144/20) i članka 32. Statuta Općine Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 1/13., 5/13.-pročišćeni tekst, 4/16., 5/16.-pročišćeni tekst, 3/18., 5/18.-pročišćeni tekst, 4/20., 5/20.-pročišćeni tekst, 5/21., 7/21.-pročišćeni tekst, 10/25. i 12/25.-pročišćeni tekst), Općinsko vijeće Općine Čepin na svojoj 11. sjednici održanoj 11. svibnja 2026. godine, donosi

**ODLUKU**  
o prijedlogu za opoziv i imenovanje člana Nadzornog odbora  
trgovačkog društva Komunalac Čepin d.o.o. Čepin

Članak 1.

Općinsko vijeće Općine Čepin skupštini trgovačkog društva Komunalac Čepin d.o.o. Čepin predlaže da se iz Nadzornog odbora trgovačkog društva Komunalac Čepin d.o.o. Čepin opozove član MARIJANA LEVENTIĆ, OIB: 76263087798, Čepin, Bjelolasička 29.

Umjesto navedene iz stavka 1. ovog članka, Općinsko vijeće Općine Čepin skupštini trgovačkog društva Komunalac Čepin d.o.o. Čepin predlaže da se za člana Nadzornog odbora trgovačkog društva Komunalac Čepin d.o.o. Čepin imenuje STANKO ZDRAVČEVIĆ, OIB: 84968928111, Beketinci, Čepinska 20.

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu prvog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Čepin“.

KLASA: 024-01/25-01/20  
URBROJ: 2158-12-26-2

Čepin, 11. svibnja 2026.

PREDSJEDNIK  
OPĆINSKOG VIJEĆA  
Robert Periša, dipl. oec.

\*\*\*\*\*

Na temelju članka 34. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97., 107/07., 94/13., 98/19., 57/22., 101/23., 145/23., 145/24., 146/25. i 22/26.), članka 35. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 33/01., 60/01., 129/05., 109/07., 125/08., 36/09., 150/11., 144/12., 19/13., 137/15., 123/17., 98/19. i 144/20.), članka 31. stavak 2. Statuta Dječjeg vrtića Zvončić Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 13/22., 23/22. i 9/26.) i članka 32. Statuta Općine Čepin („Službeni glasnik Općine Čepin“, broj 1/13., 5/13.-pročišćeni tekst, 4/16., 5/16.-pročišćeni tekst, 3/18., 5/18.-pročišćeni tekst, 4/20., 5/20.-pročišćeni tekst, 5/21., 7/21.-pročišćeni tekst, 10/25. i 12/25.-pročišćeni tekst), te uz prethodnu suglasnost Općinskog vijeća Općine Čepin, općinski načelnik Općine Čepin donosi

**O D L U K U**  
**o imenovanju članova Upravnog vijeća**  
**Dječjeg vrtića Zvončić Čepin**

**Članak 1.**

Ovom se Odlukom za članove Upravnog vijeća Dječjeg vrtića Zvončić Čepin od strane Osnivača Dječjeg vrtića Zvončić Čepin, imenuju sljedeće osobe:

1. Mia Jurič,
2. Branka Mack-Savanović
3. Marica Beraković
4. Marijana Leventić
5. David Kos

**Članak 2.**

Mandat članova Upravnog vijeća iz članka 1. ove Odluke traje četiri godine, a teče od dana konstituiranja Upravnog vijeća.

**Članak 3.**

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom glasniku Općine Čepin“.

KLASA: 601-01/20-01/3  
URBROJ: 2158-12-26-137

Čepin, 12. svibnja 2026.

OPĆINSKI NAČELNIK  
Dražen Tonkovac





