



REPUBLIKA HRVATSKA

LIČKO-SENJSKA ŽUPANIJA

ŽUPAN

KLASA:

URBROJ: 2125/1-02-16-01

Gospić, _____ 2016. godine

Na temelju članka 3. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine» br. 86/08 i 61/11) i članka 26. i 27. Zakona o radu («Narodne novine» br. 93/14), Župan _____ 2016. godine donosi

NACRT PRAVILNIKA O RADU

OPĆE ODREDEBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se: plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva službenika i namještenika u upravnim tijelima Ličko-senjske županije (u daljnjem tekstu: radnika), te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike Ličko-senjske županije (u daljnjem tekstu: Županije), a osobito:

- TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ SLUŽBE,
- ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA,
- PRIJAM U SLUŽBU,
- ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA,
- OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE,
- RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA, ODMORI I DOPUSTI
- PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA,
- PRAVA I OBVEZE RADNIKA I ODGOVORNOST ZA POVREDU SLUŽBENE DUŽNOSTI,
- ZAŠTITA TRUDNICA, RODILJA I POSVOJITELJA,
- ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD,
- PRESTANAK SLUŽBE.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike na određeno i neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Županije ili u drugom prostoru.

Članak 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, opći i drugi akti Županijske skupštine i Župana kojima se uređuju službenički odnosi.

Ako je neko pravo iz službe različito uređeno ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom, koji obvezuje Županiju, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije uređeno.

TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ SLUŽBE

Članak 3.

Radnici su dužni savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta na koje su primljeni u službu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Županije i pridržavati se propisa i strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Županija je dužna isplatiti im plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Radnici materijalno i kazнено odgovaraju za imovinu koja im je povjerena i kojom se služe u svom radu.

Radnici su dužni pristojno i dolično se ponašati prema strankama i međusobno, te prema nadređenim radnicima i dužnosnicima, kao i izbjegavati svako ponašanje koje remeti rad ili poslovanje te nanosi štetu ugledu Županije.

Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena radnika.

Radnici su dužni čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi moglo štetiti ugledu, odnosno nanijeti materijalnu ili nematerijalnu štetu Županiji.

Članak 4.

Županija samostalno uređuje unutarnje ustrojstvo upravnih tijela, nazive i opise poslova radnih mjesta, stručne i druge uvjete za raspored na radna mjesta, broj izvršitelja i druga pitanja od značaja za rad upravnih tijela u skladu sa zakonom, statutom i drugim općim aktima.

Županija ima pravo pobliže odrediti način obavljanja rada, poštujući, pritom, pravo i dostojanstvo radnika.

Županija je dužna osigurati radnicima uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava njihovo zdravlje u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Radnik tijekom trajanja službe ima pravo uvida u ovaj Pravilnik, Etički kodeks i druge opće akte Županije.

ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljan položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi u Županiji, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije sastoje se u tome da se postupci kojima se radnik diskriminira smatraju povredom službene dužnosti.

Osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Županu, odnosno osobi koja je odlukom Župana ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi (u daljnjem tekstu: Ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije.

Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka diskriminacije.

Članak 6.

Županija štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova od postupanja nadređenih radnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Županija štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući uvjete rada u kojima radnik neće biti izložen uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Postupci kojima se radnike uznemiruje, smatraju se povredom službene dužnosti.

Članak 7.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 8.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, Ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge potrebne dokaze.

Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl.).

O svim radnjama koje je provela Ovlaštena osoba obvezno se vodi zapisnik ili službena bilješka.

Zapisnik se, u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i radnika za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemirio, te u slučaju njihova suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je Ovlaštena osoba nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Ovlaštena osoba koja je bilješku sastavila.

Nakon provedenog postupka, Ovlaštena osoba, u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi 1. da postoji diskriminacija ili 2. da ne postoji diskriminacija.

U slučaju iz točke 1. iz prethodnog stavka, Ovlaštena osoba u svojoj odluci će navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe diskriminiran te izreći, odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno ovlaštenoj osobi, da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede službene dužnosti, te poduzeti odnosno predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka diskriminacije.

U slučaju iz točke 2. iz prethodnog stavka Ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Ovisno o okolnostima slučaja, Ovlaštena osoba može predložiti nadležnoj osobi i poduzimanje sljedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

- umanjenje godišnje ocjene radniku,
- usmenu opomenu,
- premještaj na drugo radno mjesto,
- pokretanje postupka zbog povrede službene dužnosti.

PRIJAM U SLUŽBU

Članak 9.

Svaka osoba uz ispunjavanje općih i posebnih uvjeta može biti primljena u službu na određenim poslovima propisanim zakonom, drugim aktom Županije ili ovim Pravilnikom slobodno i ravnopravno uz jednake uvjete.

Prijam u službu provodi se sukladno odredbama zakona kojim se reguliraju službenički odnosi.

U postupku javnog natječaja, od osobe koja se prijavila na natječaj, ne smiju se tražiti podaci koji nisu neposredno vezani uz službu i na takva pitanja se ne mora odgovoriti.

Članak 10.

U službu se u pravilu prima na neodređeno vrijeme i to uz obvezni probni rad.

Radnik može biti primljen u službu na određeno vrijeme radi:

- obavljanja privremenih poslova,
- poslova čiji se opseg privremeno povećao i
- zamjene duže vrijeme odsutnog radnika.

Služba na određeno vrijeme ne može postati služba na neodređeno vrijeme, osim ako to zakonom nije drukčije određeno.

Mjesto rada

Članak 11.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Županije, sjedište upravnih tijela Županije i na drugim mjestima, prema potrebi posla u Županiji.

Plan prijma u službu

Članak 12.

Planom prijma u službu utvrđuje se stvarno stanje popunjenosti radnih mjesta u upravnim tijelima, potreban broj radnika na neodređeno vrijeme za razdoblje za koje se plan donosi i planira se broj vježbenika odgovarajuće stručne spreme i struke te utvrđuje popunjenost radnih mjesta pripadnicima nacionalnih manjina i planira zapošljavanje potrebnog broja nacionalnih manjina radi ostvarivanja zastupljenosti.

Provjera znanja i sposobnosti

Članak 13.

U postupku prijma u službu provodi se provjera znanja i sposobnosti koju provodi posebno povjerenstvo imenovano od pročelnika upravnog tijela, odnosno Župana, ukoliko se provodi postupak radi imenovanja pročelnika.

Obvezno se na liječnički pregled upućuje osoba koja prvi put zasniva radni odnos kao i osoba koja ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana.

Ukoliko je posebna zdravstvena sposobnost uvjet za obavljanje poslova sukladno posebnim propisima, radnik može početi raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Županija će o svom trošku uputiti na liječnički pregled svakog radnika kojeg prima u službu, ili na poslove s posebnim uvjetima rada, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s time da Županija snosi troškove toga pregleda.

Osoba s kojom se zasniva radni odnos dužna je obavijestiti Županiju o bolesti ili drugoj okolnosti koja je onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju radnih obveza ili ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u radnom odnosu dolazi u doticaj, a u protivnom će snositi štetne posljedice neobavješćavanja.

Opći i posebni uvjeti za prijam u službu

Članak 14.

Opći i posebni uvjeti koje radnici moraju ispunjavati utvrđuju se temeljem potreba Županije u skladu sa zakonom i Pravilnikom o unutarnjem redu upravnih tijela Ličko-senjske županije.

Posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa smatraju se osobito: stručna sprema i struka, radno iskustvo na odgovarajućim poslovima, položen državni stručni ispit, znanje određenoga stranog jezika, posebna znanja, sposobnosti i vještine te posebna zdravstvena sposobnost radnika i dr.

Probni rad

Članak 15.

Probni rad traje 3 mjeseca.

Tijekom trajanja probnog rada može se vršiti provjera stručnih i drugih sposobnosti radnika, koju provodi pročelnik upravnog tijela.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se služba, o čemu se donosi rješenje najkasnije u roku od 8 dana od isteka probnog rada. Rješenje mora biti obrazloženo.

Ukoliko se rješenje o prestanku službe otkazom ne donese u roku iz stavka 3. ovog članka, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, koja traje duže od 15 dana tijekom probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je nesposobnost trajala.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 16.

Županija omogućuje radnicima obavljanje poslova na siguran način, te im omogućava odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

Slijedom odredbe stavka 1. ovog članka Županija osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika održavanjem prostorija, postrojenja, uređaja, opreme, alata, mjesta rada te ih prilagođava promjeni okolnosti, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnosti na radu i osposobljava radnike za rad na siguran način, te provodi propisane mjere zaštite na radu.

U provođenju zaštite na radu i zaštite okoliša radnici su dužni:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim se ne ugrožava vlastiti život i zdravlje, niti život i zdravlje drugih radnika, trećih osoba, te o sigurnosti opreme, uređaja, predmeta i sl.,
- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja, sposobnosti i zdravlja, radi ostvarivanja rada na siguran način, te se pridržavati mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada i stručnih osoba,
- upotrebljavati sredstva za rad na ispravan način i brinuti o njihovom održavanju u ispravnom stanju, te pravodobno upozoriti nadređenog na kvarove i nedostatke na uređaju, strojevima i opremi i zaštitnim sredstvima,
- pri zasnivanju radnog odnosa upoznati poslodavca s invaliditetom i bolestima koje ima, a koje pri obavljanju posla mogu ugroziti život i zdravlje njega ili radnika s kojima dolazi u dodir,
- upoznati suradnike na moguće opasnosti po život i zdravlje ili okolinu, te na dužnost poštovanja propisa i uputa/naredbi u svrhu obavljanja rada na siguran način,
- pristati na provjeru da li je pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- pridržavati se kućnog reda, osobito zabrane pušenja te propisa i mjera zaštite od požara.

Članak 17.

Radnik je dužan pristupiti zdravstvenom pregledu na koji će biti upućen.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 18.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz službe, radnici su obvezni Županiji dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke za izradu plana prijma u službu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specifičnim znanjima, podatke vezane za zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz službe.

O promjenama u podacima iz prethodnog stavka, radnik je dužan pravodobno obavijestiti Županiju, u protivnom sam snosi posljedice svoga propusta.

Županija ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa službom i na takva pitanja ne mora odgovarati.

Članak 19.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika danu u pisanom obliku.

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Članak 20.

Županija omogućava radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Županije, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Članak 21.

Radnik upućen na obrazovanje od strane Županije ima pravo:

- na troškove obrazovanja
- na plaćeni dopust prema općem aktu Župana
- na olakšice tijekom radnog vremena u skladu sa zakonom.

Prava iz ovog članka pripadaju radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze.

Prava iz st. 1. alineje 1. ovog članka pripadaju radniku ako je to pravo utvrđeno planom stručnog usavršavanja koji donosi Župan, odnosno ukoliko su za navedenu namjenu sredstva osigurana Proračunom Ličko-senjske županije.

Članak 22.

Prava i obveze radnika u svezi s obrazovanjem propisana su općim aktima Župana.

Osposobljavanje vježbenika i osoba na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa provodi se pod nadzorom mentora u skladu s programom osposobljavanja.

Članak 23.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća upoznavanje s djelatnošću i ustrojem Županije, općim aktima Županije, Etičkim kodeksom i poslovima zanimanja za koje se vježbenik ili osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa osposobljava.

Vježbeniku koji ne položi državni stručni ispit ili stručni ispit po posebnom propisu u propisanom roku ili ne pristupi polaganju stručnog ispita iz neopravdanih razloga, prestaje služba po sili zakona.

RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA, ODMORI I DOPUSTI

Puno radno vrijeme

Članak 24.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno raspoređeno u 5 radnih dana.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnog uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kada to zahtjeva priroda posla, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršavanje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad ne može trajati duže od 48 sati tjedno. Za preraspodjelu radnog vremena treba pristanak radnika.

U Županiji će se prvenstveno koristiti preraspodjelom radnog vremena do dozvoljenog obima, a tek će se potom koristiti mogućnost prekovremenog rada uz pristanak radnika.

Plan preraspodjele radnog vremena, s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjelu, prethodno se mora dostaviti inspektoru rada.

Osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika Županija mora obavijestiti radnika o promjeni njegova radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed.

Nepuno radno vrijeme

Članak 26.

Rad u nepunom radnom vremenu omogućit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu, a može i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo na neke dane u tjednu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 27.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može naložiti prekovremeni rad.

Noćni rad

Članak 28.

Rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro, smatra se noćnim radom.

Prekovremeni rad

Članak 29.

Radnik mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe, a posebno:

- ako mora zamijeniti drugog radnika jer bi u protivnom moglo doći do štetnih posljedica za Županiju, odnosno radi zamjene iznenadno odsutnog radnika,
- ako je nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije trajanje se nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo štetu Županiji,
- u drugim slučajevima određenim zakonom ili drugim propisom.

Pročelnik upravnog tijela, odnosno Župan dužan je radniku uručiti pisani nalog o prekovremenom radu, a ako to nije u mogućnosti učiniti odmah, dužan je to učiniti u roku od 7 dana.

Prekovremeni rad traje onoliko koliko je potrebno da se otklone uzroci radi kojih je uveden.

Članak 30.

Prekovremeni rad se ne može odrediti:

- radniku kojem bi, prema mišljenju nadležnog liječnika takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje,
- radniku koji radi polovicu radnog vremena zbog zdravstvenih razloga,
- radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s posebnim potrebama.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno može raditi:

- trudnica;
- majka s djetetom do njegove navršene 3 godine života,
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršanih 6 godina života,
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Članak 31.

Odluku o prekovremenom radu donosi pročelnik upravnog tijela, a za pročelnike Župan.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radniku je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

Stanka

Članak 32.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje Župan općim aktom.

Vrijeme provedeno na odmoru tijekom dana (stanka) ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 33.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između 2 radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 34.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci pročelnika, odnosno Župana.

Godišnji odmor

Članak 35.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a osoba s invaliditetom od najmanje 5 tjedana što se uvećava sukladno općem aktu Župana, ovisno o složenosti poslova radnog mjesta, dužini radnog staža, posebnim socijalnim i drugim uvjetima te položaju.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi nadležni liječnik, dani plaćenog dopusta kao i subote i nedjelje, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor utvrđuje se brojem radnih dana kojeg radnik ima u tjednom rasporedu radnog vremena.

Članak 36.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši 6 mjeseci neprekidnog rada i
- ako mu radni odnos prestaje tijekom kalendarske godine.

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

Članak 37.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 mjeseca uračunavajući sva primanja koja predstavljaju naknadu za rad.

Članak 38.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti, a ne može mu se niti isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Iznimno u slučaju prestanka radnog odnosa Županija je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 39.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Župan, nakon prethodno pribavljenog mišljenja pročelnika upravnog tijela vodeći računa o pisanoj želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se na početku svake kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora pročelnik za svakog radnika rješenjem utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, a za pročelnike Župan najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora u skladu s općim aktom Župana.

Članak 40.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od 2 tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s posebnim potrebama koji nije mogao iskoristiti, ili njegovo korištenje pročelnik upravnog tijela, odnosno Župan nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje pročelnik upravnog tijela, odnosno Župan za pročelnike upravnih tijela, u skladu s organizacijom rada, koliko je moguće u skladu s potrebama i željama radnika, u pravilu tijekom ljeta.

Radnik ima pravo koristiti 2 puta godišnje po 1 dan godišnjeg odmora kada želi, o čemu je dužan prethodno obavijestiti neposredno nadređenog radnika, u pravilu 1 dan prije početka korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 41.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće za važne osobne potrebe u skladu s općim aktom Župana.

Članak 42.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta, u pravilu se koriste neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s pročelnikom upravnog tijela, odnosno Župana.

Plaćeni dopust uz naknadu plaće, osim dopusta iz stavka 1. ovog članka koristi se isključivo u vrijeme nastupanja, odnosno neposredno nakon događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je radnik u to vrijeme odsutan s rada iz bilo kojeg razloga, nema pravo na plaćeni dopust.

Rješenje o plaćenom dopustu donosi pročelnik upravnog tijela, odnosno Župan, u pravilu na obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika, osim u slučaju hitnosti, kada se može donijeti i na

temelju usmenog zahtjeva radnika koji je dužan naknadno, što je moguće prije prema okolnostima slučaja, obrazložiti i dokumentirati svoj zahtjev u pisanom obliku.

Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 43.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana tijekom kalendarske godine u skladu s općim aktom Župana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz službe, odnosno radnog odnosa i u vezi s njim, ako zakonom nije drugačije propisano.

Članak 44.

Radniku se, na njegov zahtjev, može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 dana u skladu s općim aktom Župana.

Za vrijeme dopusta bez naknade plaće dužeg od 30 dana radniku prava i obveze iz službe, odnosno radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije propisano.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Članak 45.

Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu, u pravilu do 10. u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad, radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaća.

Radnici imaju prava i na druga primanja utvrđena zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Županijske skupštine i Župana.

Sva ostala pitanja vezana za plaću propisuju se općim aktom Županijske skupštine i Župana u skladu sa zakonom.

Nagrađivanje radnika

Članak 46.

Nagrađivanje radnika provodi se u skladu s općim aktom Župana.

Članak 47.

Naknade troškova radnicima isplaćuju se u skladu s općim aktom Župana.

PRAVA I OBVEZE RADNIKA I ODGOVORNOST ZA POVREDU SLUŽBENE DUŽNOSTI

Članak 48.

Radnik je dužan pridržavati se prava i obveza i odgovara za počinjenu povredu službene dužnosti prema odredbama Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi i Pravilnika o unutarnjem redu upravnih tijela Ličko-senjske županije.

Radnici su dužni pridržavati se Etičkog kodeksa službenika Ličko-senjske županije.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODILJA I POSVOJITELJA

Članak 49.

Županija ne smije odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta, u smislu posebnog propisa niti smije izmijeniti uvjete rada u službi koji su nepovoljniji za radnicu.

Županija ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži, osim ako radnica ne traži određeno pravo, predviđeno zakonom ili drugim propisom, radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili koja doji dijete, u smislu posebnog propisa, koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje Županija je dužan ponuditi druge poslove koji ne ugrožavaju radnicu ili dijete.

U slučaju spora između Županije i radnice, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi, odgovarajući.

Ako Županija, nije u mogućnosti postupiti na opisan način, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila.

Zbog promjene poslova na kojima radnica radi sukladno ovoj odredbi ne može joj se smanjiti plaća.

Članak 50.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Županija ne smije prekinuti službu radnici koja se koristi nekim od tih prava.

Prestanak službe iz stavka 1. ovog članka ništetan je ako je na dan prestanka službe Županiji bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovog članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dana prestanka službe dostavi obavijest Županiji o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovog članka, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 51.

Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem služba miruje do 3. godine života djeteta u skladu s posebnim propisima, može zatražiti sporazumni prestanak službe.

Na način iz stavka 1. ovog članka služba prestaje najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 52.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozlijede na radu ili profesionalne bolesti, ne može se prekinuti služba.

Zabrana iz prethodnog stavka na utječe na prestanak službe sklopljene na određeno vrijeme.

Članak 53.

Radniku koji je privremeno nesposoban za rad zbog ozlijede ili ozlijede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo, sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Županija je dužna ponuditi druge odgovarajuće poslove koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 54.

Radnik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijesti pročelnika, odnosno Župana o privremenoj nesposobnosti za rad, te najkasnije u roku od 3 dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o očekivanom trajanju nesposobnosti za rad.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

PRESTANAK SLUŽBE

Članak 55.

Radnicima služba prestaje na način i po postupku koji je utvrđen Zakonom o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj regionalnoj) samoupravi.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 56.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisan način za njegovo donošenje.

Članak 57.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 58.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave u «Županijskom glasniku» Ličko-senjske županije, a objavljuje se i na internetskoj stranici Županije.

ŽUPAN

Milan Kolić, v.r.